

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.
Estructura de Teleformación.

La Conciliación familiar/laboral/personal como riesgo psicosocial actual.

Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales.

Autora: Estefanía Juliana Suárez Perdomo.

Tutor: Valentín Iglesias González.

Curso académico: 2017/2018

Mes de entrega: Julio 2018.



Índice.

1. Resumen.....	5
2. Abstract.....	6
3. Antecedentes.....	7
4. Objetivos.....	10
5. Marco Legal.....	11
6. Desarrollo.....	17
1. Edad.....	18
2. Sexo.....	19
3. Estado Civil.....	19
4. Profesión.....	20
5. Nivel de estudios.....	22
6. Sector.....	23
7. Número de hijos/as.....	23
8. ¿Cuántas horas trabaja al día?.....	25
9. Distancia del trabajo a su casa.....	25
10. Edades de los hijos.....	26
11. Horario de trabajo.....	26
12. ¿Tiene flexibilidad horaria en su trabajo?.....	27
13. ¿Has tenido que dejar tu trabajo por falta de apoyo en tu entorno?.....	28
14. ¿Has tenido que reducir tu jornada laboral por poder cuidar de tus hijas/os?.....	28
15. Distancia del colegio/guardería de los hijos al trabajo.....	29
16. Kilómetros de distancia entre guardería/colegio y lugar de trabajo.....	30
17. En caso de tener pareja. ¿Comparten de forma equitativa las tareas del hogar y el cuidado de los hijos?.....	31
18. En caso de tener pareja, ¿trabajan ambos?.....	31
19. Profesión de la pareja.....	32
20. Horario laboral de la pareja.....	34
21. Disponen de personas que cuiden de su hijo/a.....	35
22. Dispone de alguien que cuide de su hijo/a cuando está enfermo.....	36
23. ¿Le ha perjudicado la maternidad/paternidad en el desarrollo profesional de su carrera?.....	36
24. Normalmente ¿se siente angustiado/a, cansado/a, decaído/a durante su jornada laboral?.....	37
25. ¿Apoya su empresa el desarrollo profesional de los padres y madres?.....	38

27.	Mejoras para una óptima conciliación laboral/familiar/personal.....	39
28.	Comentarios libres.....	40
7.	Conclusiones de la encuesta.....	45
8.	La conciliación <i>real</i> ... ¿ <i>realmente</i> existe? El movimiento “Yo no renuncio” y “Concilia F13”.....	48
9.	Los agentes sociales como corresponsables del cambio. Derechos y deberes de la maternidad/paternidad.....	49
10.	El trabajo y los riesgos psicosociales. La conciliación como riesgos psicosocial.....	53
11.	Prevención del Estrés y la carga de trabajo derivada de la falta de conciliación.....	57
12.1.	Control del estrés.....	57
12.2.	Implicación del entorno, cultura organizativa y preventiva. Medidas propuestas para una mejora de la salud en el entorno laboral.....	59
13.	Conclusiones finales.....	62
14.	Bibliografía.....	64

Índice de Tablas.

Tabla 1.....	18
Tabla 2.....	20
Tabla 3.....	22
Tabla 4.....	23
Tabla 5.....	25
Tabla 6.....	26
Tabla 7.....	30
Tabla 8.....	32
Tabla 9.....	34
Tabla 10.....	39

Índice de Gráficos.

Gráfico 1.....	18
Gráfico 2.....	19
Gráfico 3.....	19
Gráfico 4.....	22
Gráfico 5.....	24
Gráfico 6.....	25
Gráfico 7.....	26
Gráfico 8.....	27
Gráfico 9.....	28
Gráfico 10.....	29
Gráfico 11.....	29
Gráfico 12.....	31
Gráfico 13.....	31
Gráfico 14.....	35
Gráfico 15.....	36
Gráfico 16.....	36
Gráfico 17.....	37
Gráfico 18.....	38
Gráfico 19.....	38

Dedicatorias:

Este trabajo va dedicado a todas las mujeres de mi familia, en especial, a mi abuela materna Juliana y a mi tía Tere que rompieron cánones y estereotipos de la época, para enfrentarse a una maternidad libre sin imposiciones de la sociedad.

A mi amiga Lorena (foto en portada), que afronta cada obstáculo en su maternidad con una serenidad infranqueable.

A mis hermanas y cuñada, por su apoyo incondicional, son y serán unas madres increíbles.

A mi prima Silvia, por su búsqueda constante del equilibrio.

A mi amiga Cristina, por siempre estar, siempre entender y siempre escuchar pacientemente agonías de una madre en apuros...Eres la voz de las mujeres libres que no quieren tener hijos. Gran mujer, gran profesional y mejor persona.

A mi pareja, Emilio, por ser más que un padre, superarse, estar siempre ahí y compartir cada paso de nuestro hijo entendiendo siempre la importancia de “hacer equipo y estar presentes”.

A mi hijo Luca, que es y será siempre mi inspiración, mi luz al final del túnel, mi rincón de paz para coger fuerzas y volver a empezar.

A todas las madres y padres que han prestado su tiempo en realizar esta encuesta.

A todas las madres y padres que en algún momento se han visto superados, incomprendidos, solos ante la maternidad/paternidad.

A todos aquellos que alguna vez me han puesto limitaciones en mi desarrollo profesional por ser madre. Gracias a ustedes hoy soy más fuerte.

A todos GRACIAS, seguiré siendo una “malamadre” y una buena profesional pese a quién le pese...

1. Resumen.

Las profundas transformaciones sociales y políticas que se han producido en España en el último tercio del siglo XX están configurando una realidad familiar muy distinta a la teníamos hasta ahora. El modelo ideal de familias ha cambiado, ya no es el hombre en exclusiva proveedor de recursos económicos y la mujer criadora-cuidadora de los hijos y el hogar.

Los roles familiares por géneros han evolucionado, los tipos de familia son tan extensos y diversos que han conformado un nuevo contexto familiar radicalmente distinta a la de hace años. En la medida que las mujeres se han ido incorporando al mercado laboral han aparecido mayores demandas de servicios de apoyo a las familias.

Se produce entonces un desequilibrio en las responsabilidades familiares entre la pareja, debiéndose romper con los estándares ya estructurados mediante la adaptación a la sociedad actual.

Ya queda lejos la mujer como responsable de las tareas familiares y los hijos, por lo que, se hace evidente el establecimiento de mecanismos que faciliten la conciliación laboral/personal.

Estos mecanismos que permiten la conciliación de forma que contribuyan al bienestar de los trabajadores/as estarían encuadrados en la reestructuración de las servicios sociales ofertados por las empresas como por ejemplo; establecimientos de jornadas más reducidas, la flexibilidad horaria, excedencias remuneradas, existencia de cuidadores en las empresas...recursos que no se aplican en la actualidad dentro las empresas españolas o instaladas en el territorio español.

La falta de esta conciliación real hace que los padres y madres actuales tengan continuamente el denominado “conflicto de rol”, determinado por la infinidad de tareas que han de asumir para “poder llegar a todo”.

Esto conlleva a la aparición de estrés debido a esa falta de flexibilidad laboral, regido en muchas ocasiones por las intensas jornadas de trabajo y la tan instaurada “presencialidad” en las organizaciones.

No olvidemos por otro lado, que los niños de hoy, serán los adultos del mañana, una generación criada en la ausencia de sus padres entre guarderías, colegios, campamentos, y extraescolares. Con lo que ello conlleva en el desarrollo de la personalidad en la edad infantil/juvenil sin adultos de referencia presentes.

Considerando que debería profundizarse, tal como se presenta en este proyecto los aspectos relacionados con la falta de conciliación real como generadora de estrés en los entornos familia-trabajo, sobre todo sobre la mujer que decide convertirse en madre.

2. Abstract.

The traditional family roles in Spain changed significantly due to the huge political and social transformations that took place in the last third of the XX century. The family roles are now very different to what they used to be years ago. The ideal family model has changed: men are no longer the only economical support nor women the main caretaker of the children and household duties.

Family tasks and gender are no longer connected. This disconnection creates new family models different from one family to another and unlike the traditional gender roles that existed years ago.

Due to the transition of women into the labour market, the demand for more family support has increased. An imbalance regarding household tasks within the partnership appears, whilst men and women have to break the traditional societal gender roles. Indeed, the idea of the women being “only” responsible for the house and children now seems a distant memory. In addition, the entry of women into the labour market suggests the establishment of mechanisms to ensure work and family conciliation. Such mechanisms would allow such conciliation taking into account the well-being of the worker. Furthermore, these measurements should be incorporated in companies’ regulations. For example: the possibility of having a part-time job, flexible hours, maternity- or paternity paid leave and childcare service. However, these resources are not yet available in Spanish companies nor in foreign companies situated in Spain.

The lack of work and family conciliation continuously causes “role conflicts” between mothers and fathers. These conflicts arise due to the need to “be able to manage everything”. Stress results from the lack of resources, such as a lack of flexible working conditions.

We should not forget that the children today will be the future adults. It is a generation that grows up without the presence of their parents. Instead, they are cooped up in kindergartens and forced to go to schools, summer camps and extra-curricular activities. This has an impact on their personality and development.

The ultimate goal in this project, is to know the aspects related to the lack of real conciliation as a generator of stress in family-work environments, especially about the woman who decides to become a mother.

3. Antecedentes.

Desde tiempos antiguos, lo más importante para la mujer había sido convertirse en madre, y asegurar así, el control de ese potencial objetivo de la cultura patriarcal que en todo momento ha sometido y dominado a la mujer como ser de segunda.

La maternidad ha tenido para las mujeres doble connotación; en su lado positivo, la oportunidad de criar a un individuo con las alegrías que conlleva, y en su parte negativa los miedos y angustias que generan en sí mismo el convertirse en madres.

La maternidad ha sido para las mujeres su fuerza y a la vez su mayor limitación. Las experiencias ambivalentes frente a los hijos han sido muy bien expresadas por la escritora y poeta americana Adrienne Rich de una forma que se acerca a las declaraciones de nuestras entrevistadas. Hay miedo, asombro y mala conciencia por no sentir de forma continuada sentimientos positivos de exaltación de la maternidad. Aparecen dudas respecto del yo en cuanto se contraría ese mandato femenino tan potente, que es a la vez biológico y cultural, el orgullo de la maternidad (Rich 1996).

*“Tal vez sea un monstruo, una anti mujer, un ser dominado por sus impulsos e incapaz de experimentar el gozo y el consuelo del amor, la maternidad y la alegría de los demás”... “mis hijos me producen sufrimiento más intenso de mi experiencia. Se trata del sufrimiento de la ambivalencia: lo insoportable alternancia entre tener los pelos de punta y un amargo resentimiento y tener un intenso cariño y gratificación por la felicidad que me causan” (Rich 1996 pag 57). (Inés Alberdi y Pilar Escario, 2003, *Flexibilidad, elección y estilos de vida familiar*, p. 143).*

Las mujeres durante años han sido señaladas y proyectadas a ser “mujer y madre perfecta” estando la maternidad está muy estereotipada y sobrevalorada.

En la libertad de cada mujer está la elección de ser madre, y la que elige serlo debe conocer la realidad de la maternidad y lo que sucede después de convertirse en madre, debiendo luchar cada día con el mito equivocado de la “madre feliz” y con la falta de conciliación, la gran asignatura pendiente de este país.

Conociendo los errores de las empresas que no permiten conciliar: la tan adorada presencialidad - que debido a los avances en las comunicaciones, no es necesaria ni imprescindible- las jornadas interminables, los horarios a turnos o partidos, las horas no remuneradas... Según Mariano Martínez-Aedo, del Instituto de Política Familiar, ser realistas es el primer paso:

“Decir que las empresas tendrían que ser más generosas es poco eficaz. Deberían tomarse medidas públicas que compensasen a las compañías con mejor conciliación. Las que se tomaron para que la baja maternal fuera pagada íntegramente por la Seguridad Social y los beneficios para contratar un sustituto han hecho muchísimo más por facilitar la aceptación de la maternidad que los discursos políticos”. José Luis Casero, presidente de la Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles (ARHOE), añade que *“la flexibilización de horarios debería ser el primer campo a mejorar. Y guarderías públicas más generalizadas y privadas a precios más asequibles...”* (Women’s Health, (2016), Algunos estereotipos sobre maternidad y conciliación, Consultado el 9 de julio de 2018 en <https://www.womenshealth.es/mama-fit/articulo/algunos-estereotipos-sobre-maternidad-y-conciliacion>)

Por otro lado, están las mujeres sin hijos, esas que no arriesgan su futuro profesional añadiendo la mochila de “hijos, matrimonio, casa...”. *Un estudio del Centro de Estudios Demográficos de la Universidad Autónoma de Barcelona ha revelado que entre un 25% y un 30% de las mujeres nacidas en la segunda mitad de los 70 (las que tienen ahora entre 35 y 40 años) no tendrá hijos. El problema es que, a menudo, la empresa considera que nuestra prioridad debería ser el trabajo.* (Women’s Health, (2016), Algunos estereotipos sobre maternidad y conciliación, Consultado el 9 de julio de 2018 en <https://www.womenshealth.es/mama-fit/articulo/algunos-estereotipos-sobre-maternidad-y-conciliacion>).

Aparece un nuevo movimiento revolucionario, las denominadas **“malasmadres”**, que echan abajo el “timo de la superwoman” definida ésta como la *supermujer* capaz de llegar a todo: trabajo, casa, hijos, pareja...

La maternidad, la desigualdad salarial, la discriminación, la culpa, las tareas doméstico-familiares, la presión social, el concepto de ser una superwoman, la madre perfecta... Obstáculos que nos encontramos, que a veces conseguimos salvar con mucho esfuerzo, con ojeras profundas, con renunciadas por el camino y con sufrimiento y un agotamiento extremos. (Laura Baena, Fundadora del Club de las Malasmadres, “Eres una Privilegiada” (2018), Consultado el 9 de julio de 2018 en <https://clubdemalasmadres.com/eres-una-privilegiada/>)

Como conclusión podemos decir que las mujeres, una vez pasados los 25 años se ven obligadas a elegir por un lado, a enfrentar a la maternidad en solitario, sin armas ni protecciones frente a la incertidumbre que conlleva dar vida a un ser. Miedos, angustias, sentimientos de culpa...son emociones muy frecuentes en las madres del siglo XXI.

Pueden elegir, ser madres y tener que reducir su jornada laboral, dejar la independencia económica, sacrificar la faceta personal para desarrollar una carrera profesional, ser estigmatizadas por dejar a sus hijos al cuidado de otras personas...

O también pueden optar a su derecho de no ser madres y continuar con el desarrollo de su carrera profesional, dedicar el doble de tiempo y esfuerzo que un hombre en sus mismas circunstancias para llegar a un mismo objetivo, ser la compañera que cambia los turnos para que las madres puedan asistir a la recogida de notas de los hijos, o ceder los sábados de trabajo, y a las que se les preguntará hasta que cumpla los 45 ¿para cuándo el “bebé”? ...Elijan lo que elijan, las mujeres siempre están bajo el injusto señalamiento de esta sociedad efímera, individualista y patriarcal, donde sea cual sea su elección va a ser crucificada.

4. Objetivos.

Los objetivos principales de este estudio son:

-Conocer la situación actual de las madres y padres con cargas familiares. En especial el de las mujeres trabajadoras con hijos a cargo.

Para ello se ha creado una encuesta que se ha difundido a través de “formularios de google” en las redes sociales a mujeres y hombres trabajadores, independientemente de la edad o situación laboral. La única condición para participar era que estuvieran trabajando o en periodos de licencias o permisos por maternidad o paternidad.

En ella se pretende conocer la situación actual, en especial, de las madres, que son las que en la mayoría de los casos llevan el peso de los hijos y el hogar.

Se pretende conocer si se encuentran apoyadas por el entorno profesional y social en el desarrollo de su maternidad conjuntamente con el desempeño de sus carreras profesionales:

La existencia de conflictos de rol o sobrecargas de rol, trabajos emocionales, la corresponsabilidad en la crianza de los hijos y la visión que tienen del entorno y la sociedad.

Las diferentes situaciones laborales, el conocimiento en materia de igualdad en las empresas, y la existencias de tratos discriminatorios.

-Conocer es estado de salud de los trabajadores y trabajadoras con hijos a cargo.

Se estudiará como influye la falta de conciliación laboral/familiar en el estado de salud de los ecuestados/as. Si su entorno profesional afecta negativamente al desarrollo de su vida en familiar, generando estrés, síndrome de estar quemado (burnout), etc.

Para ello estudiaremos cómo la falta de conciliación, el “no poder llegar a todo”, el conflicto de rol, la sobrecarga de rol, los cambios laborales, los valores, el sistema...influyen de forma directa sobre la generación de estrés negativo y la falta de salud en los trabajadores/as.

El Instituto Nacional de la Salud y Seguridad Ocupacional americano ha encontrado que el conflicto familia-trabajo es uno de los diez estresores laborales más importantes. También en nuestro país hemos observado que el estrés relacionado con conflicto familia-trabajo se localiza entre los primeros estresores identificativos por los trabajadores (Osca, 2003 -El Ajuste Trabajo/Familia desde una perspectiva de género, 2005).

5. Marco Legal.

Las primeras referencias internacionales a la mujer en el trabajo se relacionan con la protección de su maternidad. En 1919, el Convenio número 3 de la Organización Internacional del Trabajo, – en lo sucesivo OIT – revisado tempranamente en 1952, y siendo la última revisión en el año 2000, aludía a la defensa de la mujer trabajadora, e incluía aspectos relativos al empleo de las mujeres antes y después del parto.

En su artículo número 3 se indica lo siguiente:

En todas las empresas industriales o comerciales, públicas o privadas, o en sus dependencias, con excepción de las empresas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la mujer:

(a) no estará autorizada para trabajar durante un período de seis semanas después del parto;

(b) tendrá derecho a abandonar el trabajo mediante la presentación de un certificado que declare que el parto sobrevendrá probablemente en un término de seis semanas;

(c) recibirá, durante todo el período en que permanezca ausente en virtud de los apartados a) y b), prestaciones suficientes para su manutención y la del hijo en buenas condiciones de higiene; dichas prestaciones, cuyo importe exacto será fijado por la autoridad competente en cada país, serán satisfechas por el Tesoro público o se pagarán por un sistema de seguro. La mujer tendrá además derecho a la asistencia gratuita de un médico o de una comadrona. El error del médico o de la comadrona en el cálculo de la fecha del parto no podrá impedir que la mujer reciba las prestaciones a que tiene derecho, desde la fecha del certificado médico hasta la fecha en que sobrevenga el parto;

(d) tendrá derecho en todo caso, si amamanta a su hijo, a dos descansos de media hora para permitir la lactancia.

Posteriormente a éste convenio surgen una serie de normas y acuerdos que abordan la problemática de la conciliación de la vida familiar y profesional.

En 1951, en el Convenio número 100 sobre igualdad de remuneración. Decidió adoptar diversas proposiciones relativas al principio de igualdad de remuneración entre el hombre y la mujer con el fin de la discriminación salarial entre ambos.

Posterior, se ratifica el Convenio número 103 “Convenio sobre la protección de la maternidad” aplicado a mujeres empleadas del sector industrial, trabajos no industriales (indicando cuales son

los sectores implicados) y agrícolas, con referencia a los derechos por parto y descanso por reciente maternidad.

En La Carta Social Europea de 1961, en su artículo 8 menciona lo siguiente:

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de las trabajadoras a protección, las Partes Contratantes se comprometen:

- 1. A garantizar a las mujeres, antes y después del parto, un descanso de una duración total de doce semanas, como mínimo, sea mediante vacaciones pagadas, sea por prestaciones adecuadas de la Seguridad Social o por subsidios sufragados con fondos públicos.*
- 2. A considerar como ilegal que un empleador despida a una mujer durante su ausencia por permiso de maternidad o en una fecha tal que el periodo de preaviso expire durante esa ausencia.*
- 3. A garantizar a las madres que críen a sus hijos el tiempo libre suficiente para hacerlo”*

En el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo nº 156 (1981) “*Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares*”

“Considerando que muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agravan en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares, y reconociendo la necesidad de mejorar la condición de estos últimos a la vez mediante medidas que satisfagan sus necesidades particulares y mediante medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general”.

Destacando el artículo 5 del mismo “*Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:*

- (a) tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales;*
- (b) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar”*

Este artículo no sólo señala a la organización como prestador de bienestar familiar, sino que, apunta a todo el entorno familiar, laboral y social como corresponsable de la protección a la infancia y a los trabajadores con hijos/as.

Con respecto a la legislación más importante en nuestro país, cabe destacar lo siguiente:

La Ley 39/1999 de la conciliación de la vida familiar y laboral. Se trata de una ley que no ha sido de todo definitiva para la solución de problemas con respecto a la conciliación, pero supuso un avance sobre todo en materia de permisos y licencias retribuidos.

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

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

Resumen de la legislación sobre igualdad, discriminación y conciliación.

Internacional.

- Convenio N° 3 sobre la protección de la maternidad - 1919- Convenio relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto.
- Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración -1951 -Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor.
- Convenio N° 103 sobre la protección de la maternidad - 1952 - Convenio relativo a la protección de la maternidad.
- Convenio N° 111 sobre la discriminación -empleo y ocupación-1958. Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Convenio N° 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981. Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares.
- Convenio N° 183 sobre la protección de la maternidad –revisado- 2000. Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre protección de la maternidad de 1952.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su Resolución 2200 A – XXI -, de 16 de diciembre de 1966.
- Tratado de Ámsterdam de 2 de octubre de 1997. Diario Oficial, número C 340, de 10 de Noviembre 1997.
- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Diario Oficial, número C 326, de 26 de octubre de 2012.

- Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Diario Oficial, número C 83/389, de 7 de diciembre del 2000.
- Directiva 75/177/CEE, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de legislaciones de los estados miembros que se refiere a la aplicación del principio de retribución entre trabajadores ya sean hombres o mujeres. Diario Oficial, número L 045, de 19 de febrero de 1975.
- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. Diario Oficial, número L 348, de 28 de noviembre de 1992.
- Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de Noviembre, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Diario Oficial, número L 307, de 13 de diciembre de 1993. Modificada por la Directiva 2003/88/CEE del Parlamento y del Consejo, de 4 de Noviembre, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Diario Oficial, número L 299/9, de 18 de Noviembre de 2003.
- Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997 relativa al Acuerdo Marco sobre trabajo a tiempo parcial concluido por UNICE, CEEP y la CES. Diario Oficial, número L 14, de 20 de enero de 1998.
- Directiva 2000/43/CE del Consejo de 29 de Junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico. Diario Oficial, número L 180, de 19 de Julio de 2000.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de Julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación – refundición-.
- Directiva por la que se deroga la Directiva 76/207/CEE. Diario Oficial, número L 204, de 26 de julio de 2006.
- Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo Marco revisado sobre permiso parental, celebrado por el BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y las CEES, derogando la Directiva 96/34/CE a partir del 8 de marzo de 2012. Véase Diario Oficial, número L 68, de 18 de marzo de 2010.
- Resolución del Consejo, de 21 de enero de 1974, relativa a un Programa de Acción Social. Diario oficial, número C 13, de 12 de febrero de 1974.
- Recomendación del Consejo sobre el cuidado de los niños y niñas - 92/241/CEE.

Legislación estatal.

- Constitución Española de 27 de diciembre de 1978. Ley 3/1989 de finalidad impulsora de los derechos de igualdad de la mujer. BOE número 57, de 8 de marzo de 1989.
- Ley 4/1995, de 23 de marzo, de regulación del permiso parental y por maternidad. BOE número 71, de 24 de marzo de 1995.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE número 75, de 29 de marzo de 1995.
- Ley 39/99 de 5 de noviembre de 1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. BOE número 266 de 6 de Noviembre de 1999. (Actualizada a 2018).
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE número 71 de 23 de Marzo de 2007.
- Ley Orgánica 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida. BOE número 242, de 7 de Octubre de 2009 (última modificación y ampliación 5 de enero de 2017).
- Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en relación con el disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social. BOE número 245 de 11 de Octubre de 2011.
Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.
- Real Decreto 295/2009 de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. BOE número 69, de 21 de marzo de 2009.
- Real Decreto Legislativo 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. BOE número 36 de 11 de febrero de 2012.
- Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se modifica el Estatuto de los Trabajadores, de 23 de octubre.

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público.

6. Desarrollo.

Para conocer la situación actual de los padres que trabajan, en especial, las madres como figura cuidadora en la mayoría de los casos, se ha creado un cuestionario con el fin de conocer las situaciones personales de cada encuestada/o en materia de conciliación laboral y profesional. Este cuestionario consta de 29 preguntas y está estructurado en tres bloques.

El cuestionario ha sido creado a través de “formulario google” y ha sido enviado a toda aquella persona interesada en el estudio. Se trata de una muestra representativa de la población, mujeres y hombres con hijos menores y que están en activo en el mercado laboral.

Bloque 1: Información general sobre edad, sexo, estado civil, profesión, sector, nivel de estudios, número de hijos, edades de los hijos.

Con esta información se pretende conocer las situaciones personales de cada encuestado.

Bloque 2: Información sobre el entorno laboral, horas dedicadas al trabajo, flexibilidad en el trabajo, reducción de jornada después de la maternidad, etc...

Bloque 3: Información sobre la pareja (en caso de tenerla) y sobre corresponsabilidad en el cuidado de los hijos y el hogar. Relación empresa/maternidad y paternidad.

Bloque 4: Propuestas sobre medidas a tomar para mejorar la conciliación laboral y personal. Respuestas libres sobre comentarios de interés que puedan mejorar este estudio.

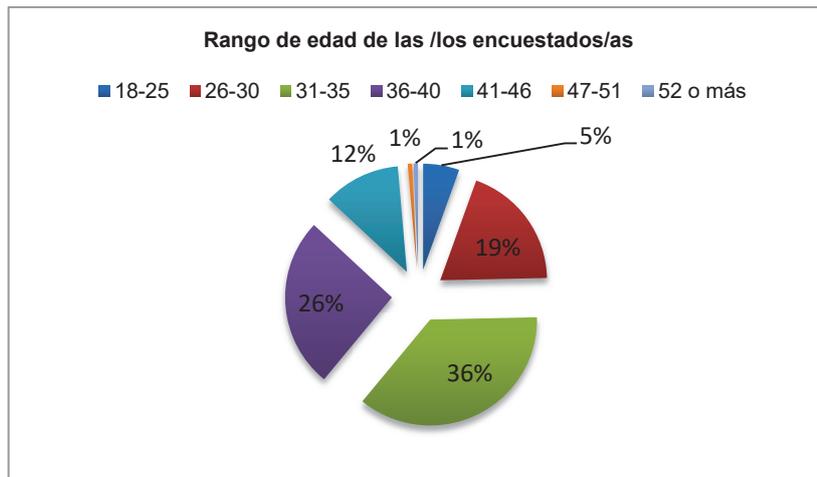
Obtención de datos del estudio.

Bloque 1: Información personal, edad, sexo, estado civil, profesión, nivel de estudios obtenidos, sector en el que trabaja, número de hijos.

Se han obtenido 156 respuestas en general, de las cuales podemos obtener la siguiente información.

1. Edad.

Gráfico 1



Con respecto a la “Edad”, los resultados obtenidos son los siguientes:

Tabla 1

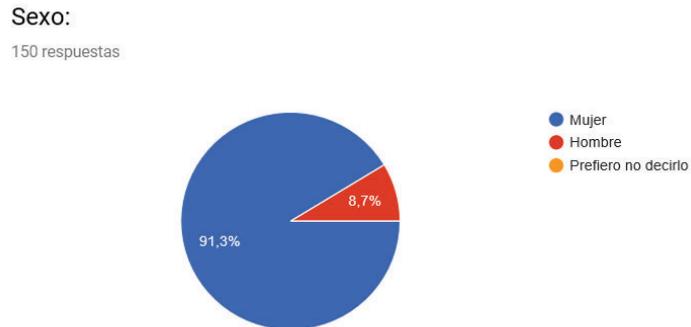
<i>Rango edad</i>	<i>Nº respuestas</i>
18-25	8
26-30	28
31-35	53
36-40	38
41-46	17
47-51	1
52 o más	1

Por lo tanto, de todas las personas encuestadas, el 36% de las/os encuestados tienen una edad comprendida entre 31 y 35 años. El 26% corresponde a una edad entre 36 y 40 años y el 19% tienen una edad encuadrada en el rango 26-30. Para concluir podemos observar que la mayoría de

las personas que han respondido al cuestionario están en edad fértil comprendida entre los 28 y 40 años.

2. *Sexo.*

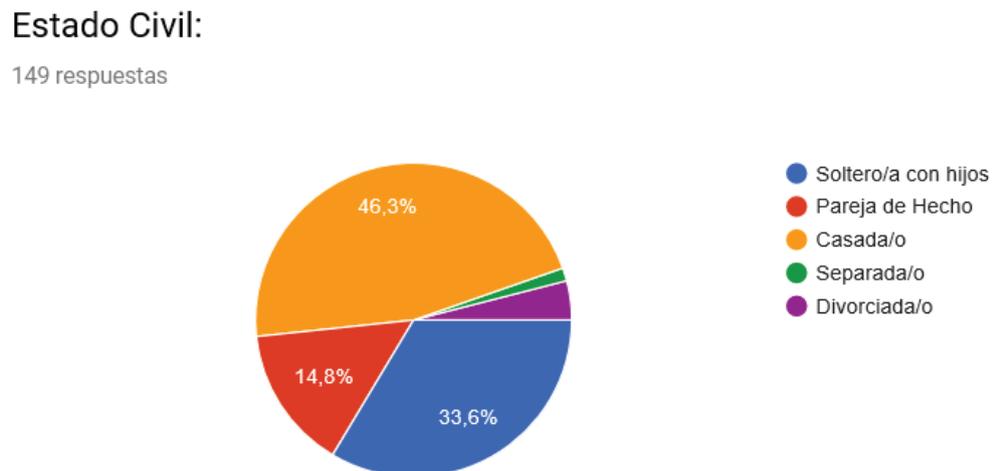
Gráfico 2



Con respecto a la pregunta “Sexo”, se han obtenido 150 respuestas de las cuales, el 91,3% han sido respondidas por mujeres frente al 8,7% que han sido resueltas por hombres.

3. *Estado Civil.*

Gráfico 3



La tercera pregunta hace referencia al estado civil. Se han obtenido 149 respuestas, de las cuales, el 46,3% de los/las encuestados/as responden a que están “casados” y el 33,6% está “soltero/a con hijos”. Un 14,8% alude a estar en situación de “pareja de hecho” y un 4% “divorciado” frente al 1,3% que está “separado”.

4. Profesión.

Tabla 2

<i>Profesión:</i>	<i>Número respuestas:</i>
Administrativo	17
Maestra infantil/primaria/educación especial	11
Hostelería	11
Trabajadora social	9
Autónoma	6
Dependiente	6
Educadora Social	5
Enfermera	5
Operaria/o de fábrica	3
Técnico de Seguridad/Prevención.	3
Estética	3
Profesora secundaria/bachiller/FP	3
Educadora infantil	3
Empleada del hogar	2
Comercial	2
Auxiliar de Enfermería	2
Abogada	2
Auxiliar de enfermería	2
Comercial	2
Peluquera	2
Técnico de TV	2
Entrenador animales/ peluquería animal	2
Auxiliar Servicios Complementarios	1
Ferrallista	1
Técnico farmacia	1
Cocinera	1

Estudiante	1
Asesora de servicio	1
Jefa de caja	1
Recepcionista	1
Cobradora	1
Reponedora	1
Peón	1
Visual Mercándose	1
Intérprete de lengua de signos española	1
Geógrafa	1
Sanitario	1
Sericultora	1
Negociadora	1
Jubilada	1
Mecánico	1
Ingeniera Eléctrica	1
Auxiliar de farmacia	1
Música	1
Funcionario del Estado	1
Servicios auxiliares	1
Auxiliar de escuela infantil	1
Auxiliar Socio sanitaria	1
Turoperador	1
Panadera	1
Podólogo	1
Contable	1
Conductora de autobús	1
Geógrafa	1
Matrona	1
Técnico de laboratorio	1
Sanitaria	1
Atención al pasajero en aeropuerto	1
Quiromasajista y actriz	1
Policía Nacional	1
Militar	1

Teleoperadora	1
---------------	---

De 150 respuestas a la pregunta “indicar profesión”, se han obtenido los siguientes resultados.

Las profesiones más repetidas entre los/las encuestados/as son las siguientes: administrativo, maestra, trabajos relacionados con la hostelería, trabajadoras sociales, dependientas y trabajadoras por cuenta propia.

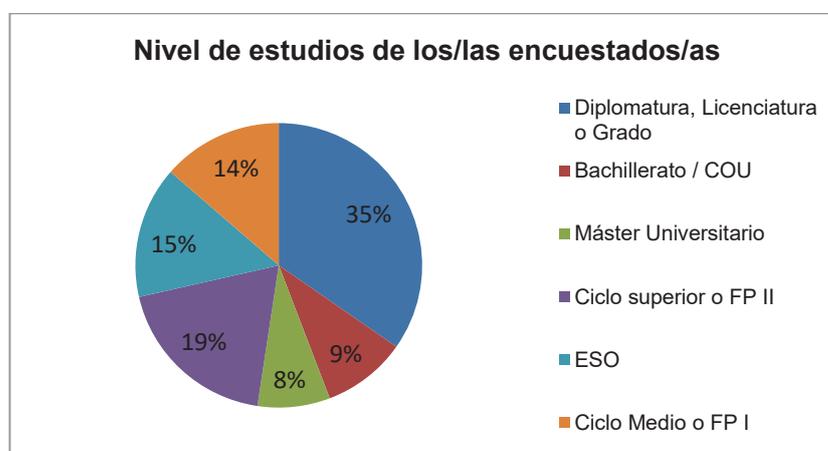
Se han eliminado siete respuestas donde no se dejaba claro, a qué profesión se referían, por ilegible.

5. Nivel de estudios.

Tabla 3

<i>Nivel de estudios:</i>	<i>Número respuestas :</i>
Diplomatura, Licenciatura o Grado	51
Bachillerato / COU	14
Máster Universitario	12
Ciclo superior o FP II	28
ESO	22
Ciclo Medio o FP I	20

Gráfico 4



Con respecto al nivel de estudio de 150 respuestas obtenidas, se ha concluido que el 35% de las/los encuestadas /encuestados tiene estudios universitarios. El 19% están en posesión de un “ciclo superior o FP II”, el 15% corresponden a aquellas que tienen estudios secundarios obligatorios “ESO”, y el 14% están en posesión de un “ciclo medio o FPI”, mientras que los porcentajes más bajos los tienen los estudios de “máster” con un 8% y un 9% que refieren a “Bachillerato o COU”.

6. Sector.

Tabla 4

<i>Sectores más destacados:</i>	<i>Nº respuestas:</i>	<i>%</i>
Servicios	31	22,62773723
Hostelería	21	15,32846715
Sanidad	20	14,59854015
Educación	15	10,94890511
Administración pública	13	9,489051095
Servicios Sociales	7	5,109489051
Logística Transporte	5	3,649635036
Limpieza	4	2,919708029
Seguros y Financieras	4	2,919708029
Tercer Sector	3	2,189781022
Gestoría	2	1,459854015
I+D	2	1,459854015
Comunicación	2	1,459854015
Seguridad	2	1,459854015
Automoción	2	1,459854015
Turismo	2	1,459854015
Veterinaria	1	0,729927007
Fuerzas Armadas	1	0,729927007

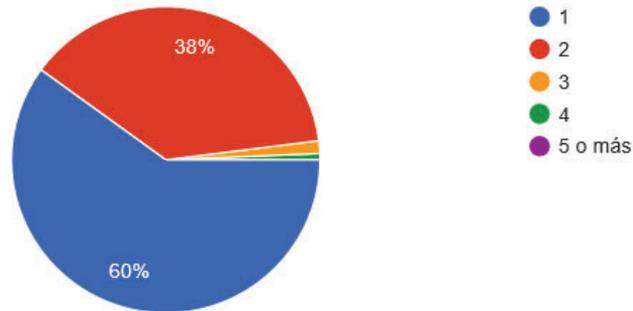
De 137 respuestas a la pregunta “*sector en el desarrolla su carrera profesional*” los/las encuestados/as responden en un 22,62% lo hacen en el sector “Servicios”, siguiendo con un 15,3% en el sector “Hostelería”. El 14,6% lo hacen en el sector “Sanidad” y casi un 10% en Educación y otro 10% en la Administración Pública.

7. Número de hijos/as.

Gráfico 5

Número de hijos:

150 respuestas



A la pregunta “*número de hijos*” han respondido 150 personas, de las cuales el 60%, es decir, 90 personas, indican tener un solo hijo/a. El 38%, 57 personas, tienen 2 hijos/as, mientras que sólo dos personas que han respondido al cuestionario tienen 3 hijos/as que corresponde al 1,3%, y una sola persona ha respondido que tiene 4 hijos/as cuyo porcentaje es el 0,7%.

Bloque 2:

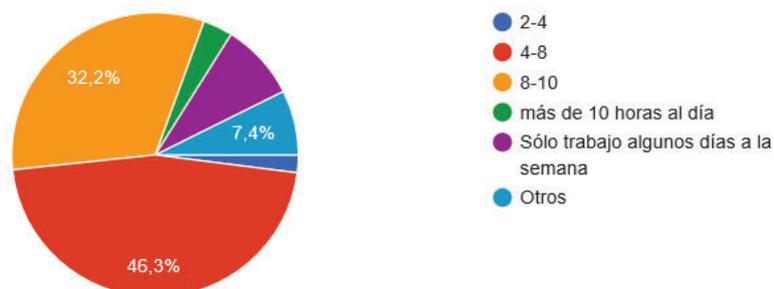
Información sobre el entorno laboral, horas dedicadas al trabajo, flexibilidad en el trabajo, reducción de jornada después de la maternidad, etc...

8. ¿Cuántas horas trabaja al día?

Gráfico 6

¿Cuántas horas trabaja al día?

149 respuestas



A la pregunta sobre las horas dedicadas al trabajo se han obtenido 149 respuestas de las cuales, el 46,3% (69 personas) de los/las encuestados/as responden que dedican al trabajo una media de 4-8 horas al día. Mientras, el 32,2% (48 personas) ha respondido trabajar de 8-10 horas diarias. 13 personas correspondientes a un 8,7% trabajan “algunos días a la semana”. De “2 a 4 horas” indican trabajar dos personas correspondiendo a un 3%. Un 3,4% (5 personas) trabajan más de 10 horas al día. Finalmente un 7,4% indica tener otro horario distinto a los planteados en la pregunta.

9. Distancia del trabajo a su casa.

Tabla 5

Distancia del trabajo a su casa:	Respuestas:
0-5 kilómetros	44
8-12 kilómetros	27
15-20 kilómetros	27
25-35 kilómetros	17

45-50 kilómetros	9
65 kilómetros	5
más de 100 kilómetros	3
No tengo lugar fijo de trabajo	6

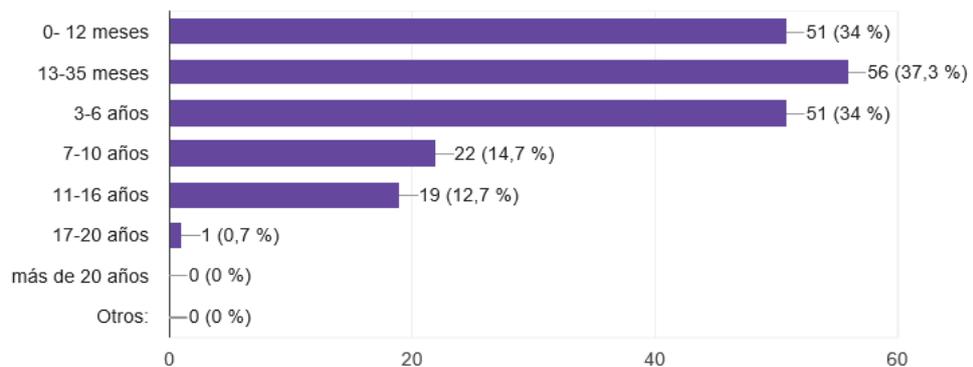
De 141 respuestas (3 han sido eliminadas por no indicar la distancia).

10. *Edades de los hijos.*

Gráfico 7

Edades de sus hijos.

150 respuestas



En esta pregunta, se han obtenido 150 respuestas, de las cuales, 56 encuestados/as responde tener hijos entre 13 y 35 meses, con un porcentaje del 37,3%. Seguido con un 34% a hijos entre 0 y 12 meses y de 3 a 6 años, con un porcentaje de 34% cada ítem y con 51 respuestas por cada uno. Responde 22 personas tener hijos entre 7 y 10 años, siendo un 14,7%. Por último, 19 personas un 12,7% responden tener hijos entre 11 y 16 años y un 0,7% (1 sola persona) responde tener hijos entre 17 y 20 años.

11. *Horario de trabajo.*

Tabla 6

<i>¿Cuál es su horario de trabajo?</i>	<i>Respuestas</i>	<i>%</i>
Horario entre las 7:00 y las 18:00 horas	8	5,79710145
Horario entre las 7:00 y las 17:00 horas	11	7,97101449
Horario entre las 7:00 y las 19:00 horas	4	2,89855072
Horario a turnos mañana/tarde/noche	39	28,2608696
Horarios partidos (en la mañana y en la tarde/noche)	13	9,42028986
Horario de 7:00 a 15:00 horas	9	6,52173913
Horario de 9:00 a 14:00 horas	18	13,0434783
Horario entre las 7:00 y las 16:00 horas.	9	6,52173913
Todo el día (8:00 a 20:00)	2	1,44927536
Horarios entre las 7:00 y las 14:00 horas	11	7,97101449
No hay horario fijo	13	9,42028986
Mi horario es flexible	1	0,72463768

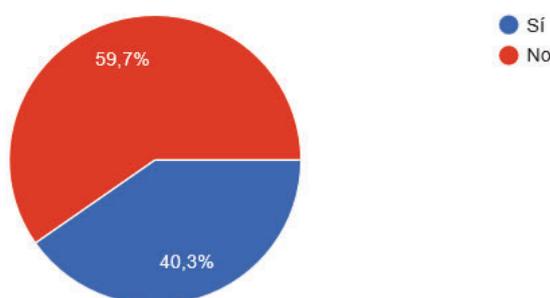
Con respecto al horario donde desarrollan su trabajo, se han obtenido 141 respuestas, de las cuales dos han sido eliminadas por ilegibles. Por lo tanto de las 139 respuestas válidas obtenemos que la mayoría, un 28,26% correspondiente a 39 personas, ejercen su trabajo en horario “a turnos”, siendo estos en su mayoría durante la mañana y la tarde hasta las 23:00 horas de la noche. Seguido, con un porcentaje del 13,04% que hacen un horario de 9 de la mañana a las 14:00 horas (18 personas). Por último, no tienen horario fijo, 13 personas, otras 13 tienen horario partidos de tarde y noche, centrándose estos entre las 14:00 horas y las 8:00 del siguiente día, ambos porcentajes corresponden a un 9,42%.

12. ¿Tiene flexibilidad horaria en su trabajo?

Gráfico 8

¿Tiene flexibilidad horaria?

144 respuestas



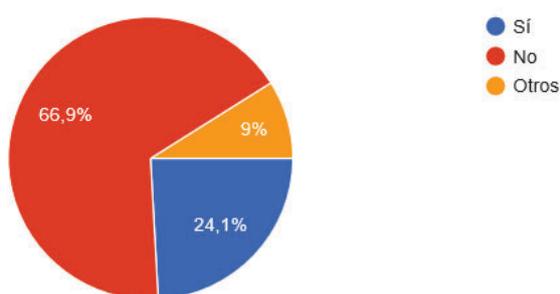
A la pregunta *¿Tiene flexibilidad horaria en su trabajo?* han respondido 144 encuestados/as, contestando que NO el 59,7% (86 personas) frente al 40,3% (58 personas) que han respondido que SÍ.

13. ¿Has tenido que dejar tu trabajo por falta de apoyo en tu entorno?

Gráfico 9

¿Ha tenido que dejar tu trabajo por falta de apoyos en tu entorno?

145 respuestas



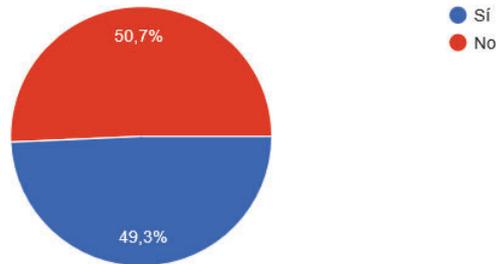
De 145 respuestas obtenidas el 66,9% correspondiente a 97 personas han respondido que NO han tenido que dejar su trabajo por falta de apoyo en su entorno, frente al 24,1% (35 encuestados/as) que han dicho que SI. El 9%, 13 respuestas, restante eligen la opción “otros”.

14. ¿Has tenido que reducir tu jornada laboral por poder cuidar de tus hijas/os?

Gráfico 10

¿Ha tenido que reducir tu jornada laboral para poder cuidar de tus hijas/os?

142 respuestas



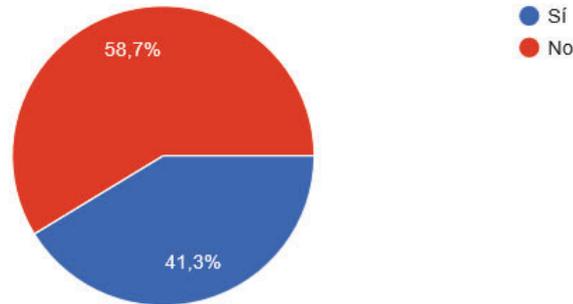
De 142 respuestas obtenidas a la pregunta *¿Has tenido que reducir tu jornada laboral para poder cuidar de tus hijas/os?*, el 50,7% (72 personas) declara que NO, mientras que el 49,3% (70 personas) indica que SI *ha tenido que reducir su jornada laboral para poder cuidar de sus hijos o hijas*.

15. Distancia del colegio/guardería de los hijos al trabajo.

Gráfico 11

¿El colegio/guardería de sus hijas/os está cerca del trabajo?

143 respuestas



De 143 respuestas obtenidas, 84 encuestados/as han respondido que NO siendo el porcentaje del 58,7%, mientras que el 41,3% han respondido que SI se encuentra al guardería/colegio cerca del trabajo (59 personas).

16. Kilómetros de distancia entre guardería/colegio y lugar de trabajo.

Tabla 7

<i>Indique los kilómetros :</i>	<i>Respuestas:</i>	<i>%</i>
0-5 kilómetros	49	37,6923077
11-15 kilómetros	22	16,9230769
25-35 kilómetros	18	13,8461538
20-25 kilómetros	16	12,3076923
6-10 kilómetros	9	6,92307692
45-60 kilómetros	8	6,15384615
No va a guardería ni colegio	5	3,84615385
36-44 kilómetros	2	1,53846154
más de 100 kilómetros	1	0,76923077

De 130 respuestas obtenidas, el 37, 69% de los encuestados/encuestas indican que el colegio/guardería de sus hijos/as está a menos de 5 kilómetros de su colegio, seguidos de un 16,92% que indican estar entre 11 y 15 kilómetros del colegio/guardería de sus hijos/as.

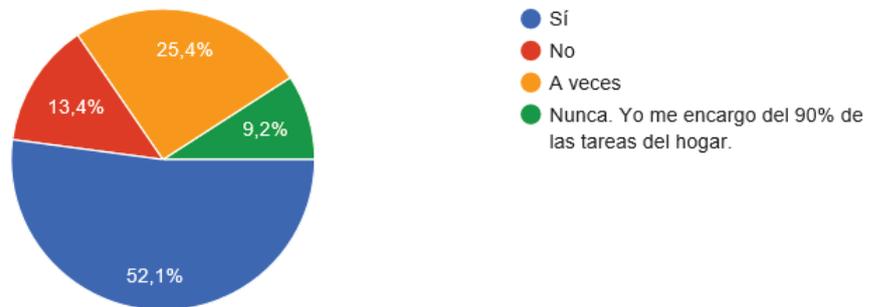
Bloque 3:

Información sobre la pareja (en caso de tenerla) y sobre corresponsabilidad en el cuidado de los hijos y el hogar. Relación empresa/maternidad y paternidad.

17. En caso de tener pareja. ¿Comparten de forma equitativa las tareas del hogar y el cuidado de los hijos?

Gráfico 12

142 respuestas



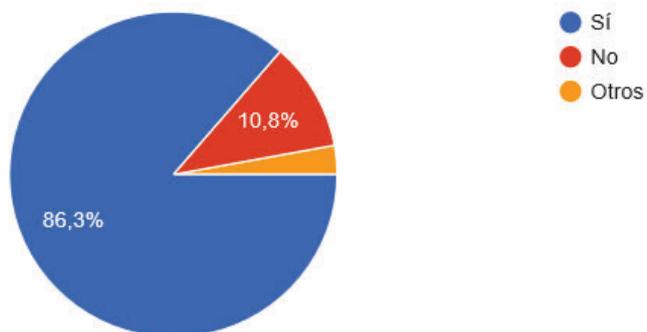
De 142 respuestas obtenidas, el 52,1% (74) indican que “*SI comparten de forma equitativa las tareas del hogar y el cuidado de los hijos*”, mientras que el 25,4% (36) indican que “*a veces*” el reparto es equitativo. El 13,4% (19) indica que NO se reparten las tareas y el 9,2% (13) señala el ítem “*NUNCA. Yo me encargo del 90% de las tareas del hogar*”.

18. En caso de tener pareja, ¿trabajan ambos?

Gráfico 13

En el caso de tener pareja ¿trabajan ambos?

139 respuestas



De 139 respuestas el 86,3% (120 personas) indican que ambos trabajan. El 10,8% (15) trabajan uno de los dos, y el 2,9% (4) indican “otros”.

19. Profesión de la pareja.

Tabla 8

<i>Profesión de la pareja:</i>	<i>Respuestas:</i>
Abogado	2
Agente de compras	1
Agricultor	2
Albañil	5
Autónomo	7
Auxiliar de farmacia	1
Auxiliar de seguridad	1
Bombero	1
Carpintería	3
Carpintero de aluminio	1
Celador de fibra Óptica	1
Comercial	3

Conductor	4
Coordinador	1
Dependiente	2
Desempleado	1
Diseño grafico	1
Docente universitario	1
Educador	1
Electricista	4
Encargado de ferretería	1
Enfermero	2
Estudiante	1
Ferrallista	1
Fisioterapeuta	1
Funcionario	6
Gestora del hogar y estudiante	1
Guardia civil	2
Hostelería	5
Informático	6
Ingeniero	4
Jefe de Almacén (logística)	3
Limpiadora	1
Logopeda	2
Maestra	1
Mantenimiento camping	1
Maquinista	2
Mecánico	4
Militar	4
Mozo de almacén	1
Mozo especialista	2
Músico	1
Oficial administrativo	4
Oficial de Primera Mampostería	1
Operador banca	1
Peón industrial	2

Policía Nacional	1
profesor	1
Profesor	2
Reponedor	4
Servicio Doméstico	1
Servicio Técnico	2
Soldador	1
Subdirector	1
Suboficial de la Armada	1
TAE	1
Taxista	1
Técnico de uñas esculpidas	1
Técnico en telecomunicación	1
Técnico mantenimiento.	1
Tele operador	1
Topógrafo	1
Tornero fresador	1
Trabajador social	1
Trabajos verticales	1
Traductor	1
Veterinario	1

20. Horario laboral de la pareja.

Tabla 9

Horario pareja:	Respuestas:	%
Horario entre las 7:00 y las 18:00 horas	2	1,5625
Horario entre las 7:00 y las 17:00 horas	11	8,59375
Horario entre las 7:00 y las 19:00 horas	0	0
Horario a turnos mañana/tarde/noche	19	14,84375
Horarios partidos (en la mañana y en la tarde/noche)	19	14,84375
Horario de 7:00 a 15:00 horas	12	9,375
Horario de 8:00 a 14:00 horas	7	5,46875
Horario entre las 7:00 y las 16:00 horas.	6	4,6875

Horario tarde (a partir de las 12:00 en adelante)	6	4,6875
Horarios entre las 7:00 y las 14:00 horas	2	1,5625
No hay horario fijo	8	6,25
Mi horario es flexible	1	0,78125
Horario de 10 a 12 horas diurnas	22	17,1875
Más de 12 horas (incluso fuera de la isla)	4	3,125
Horario nocturno (de 22:00 a 6:00)	5	3,90625
Turno 24 horas	4	3,125

21. Disponen de personas que cuiden de su hijo/a.

Opciones dadas:

- Mis padres/suegros.
- Algún familiar cercano.
- Niñera de pago.
- Guardería colegio.
- No tengo a nadie. Lo cuido yo sola/o.
- Mi pareja.
- Tengo la opción de llevarlo al trabajo.
- Otra...

*Respuestas a “otras”:

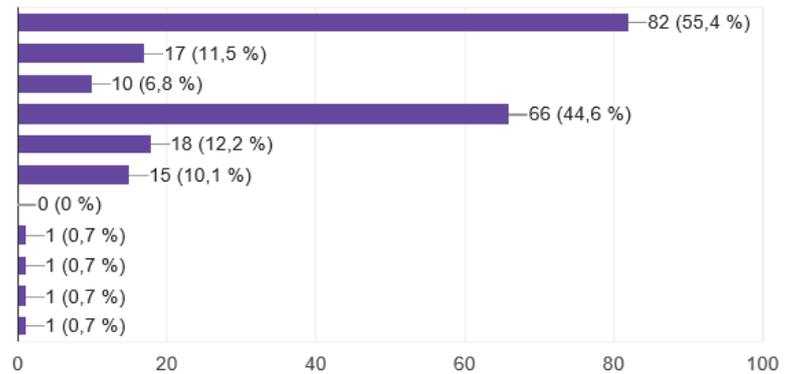
-Mi pareja y yo (1).

-Lo tengo conmigo en mi negocio (1).

(Las otras dos han sido eliminadas por repetirse).

Disponen de alguien que cuide de sus hijos/as cuando usted trabaja.

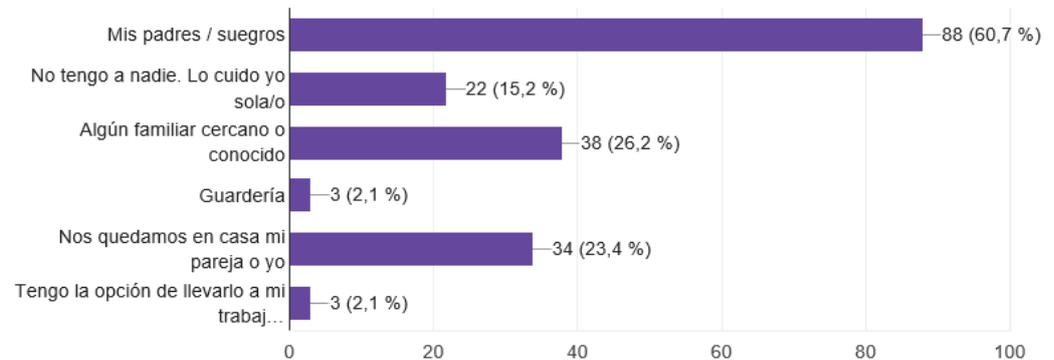
148 respuestas



22. Dispone de alguien que cuide de su hijo/a cuando está enfermo.

Gráfico 15

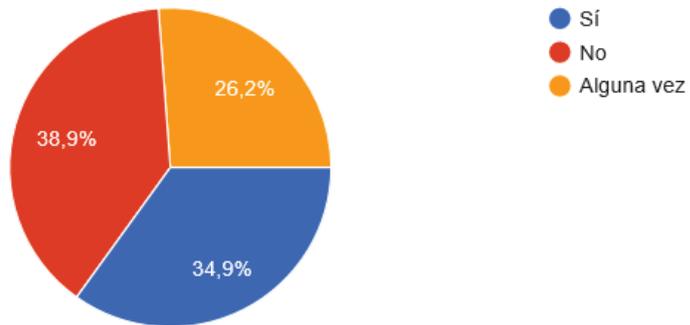
145 respuestas



23. ¿Le ha perjudicado la maternidad/paternidad en el desarrollo profesional de su carrera?

Gráfico 16

149 respuestas

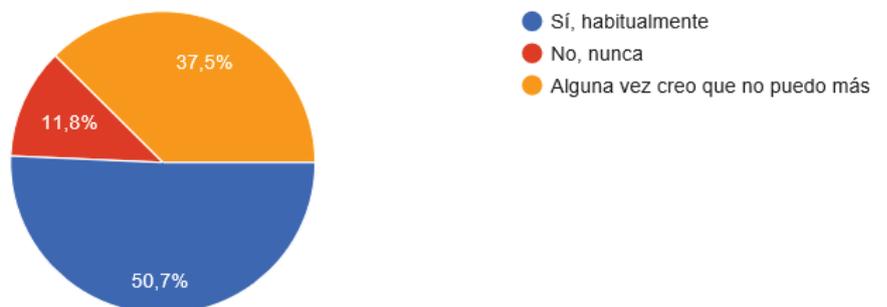


De 149 respuestas obtenidas a la pregunta, el 38,9% (58) han respondido que “*la maternidad/paternidad NO le ha perjudicado en el desarrollo de su carrera profesional*”, el 34,9% (52) de las respuestas indica que la *maternidad o paternidad SI le ha perjudicado en el desarrollo de su carrera profesional*. Mientras el 26,2% (39) han afirmado que “*alguna vez ser padre o madre le ha perjudicado en el desarrollo profesional de su carrera*”.

24. Normalmente ¿se siente angustiado/a, cansado/a, decaído/a durante su jornada laboral?

Gráfico 17

144 respuestas

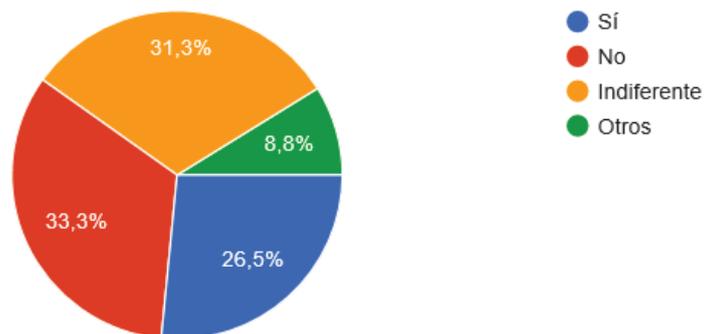


De 144 respuestas obtenidas el 50,7% (73) ha respondido que habitualmente “se siente cansado/a, decaído/a o angustiado/a durante la jornada laboral”. El 37,5% (54), indican que “alguna vez cree que no puede más”, y el 11,8% (17) “nunca se siente cansado/a, ni decaído/a ni angustiado/a”.

25. ¿Apoya su empresa el desarrollo profesional de los padres y madres?

Gráfico 18

147 respuestas

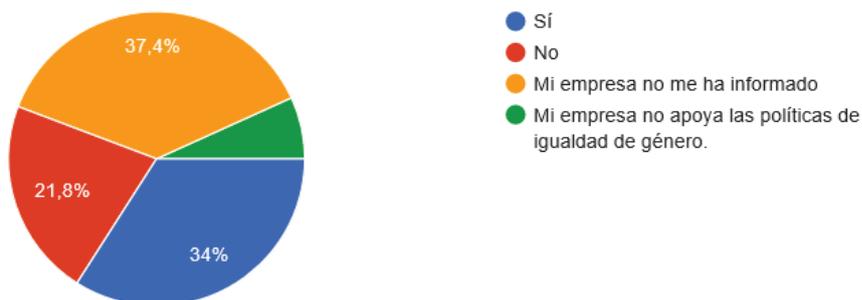


De 147 respuestas, el 33,3% (49) asegura que su empresa “NO apoya el desarrollo profesional de padres y madres”, el 31,3% (46) indica que a la empresa “le es indiferente el desarrollo profesional de los padres y madres”, frente al 26,5% (39) que asegura que su empresa “apoya el desarrollo profesional de los padres y madres” en el entorno laboral, mientras que el 8,8% (13) indica la opción “otros”.

26. ¿Conoce las políticas de su empresa en materia de igualdad entre hombres y mujeres?

Gráfico 19

147 respuestas



De 147 respuestas obtenidas el 37,4% (55 personas) indica que “*la empresa no le ha informado sobre políticas de igualdad entre hombres y mujeres*”, el 34% (50 personas) SI conoce las políticas de igualdad de la empresa para la que trabaja, un 21,8% (32) asegura NO conocer las políticas de igualdad de su empresa y por último, un 6,8% (10 personas) aseguran que su empresa “*no apoya las políticas de igualdad de género*”.

Bloque 4:

Propuestas sobre medidas a tomar para mejorar la conciliación laboral y personal. Respuestas libres sobre comentarios de interés que puedan mejorar este estudio.

27. Mejoras para una óptima conciliación laboral/familiar/personal.

Tabla 10

<i>Mejoras :</i>	<i>Respuestas:</i>
Teletrabajo	31
Flexibilidad horaria	90
Que los centros de trabajo cuenten con guarderías/colegios que permitan la cercanía de padres e hijos.	65
Reducción de jornada sin reducción de salario	75
Más implicación de los agentes sociales	23
Más políticas de conciliación laboral/familiar/personal	108
<i>Otros: Poder llevarme a mi hijo al trabajo, Baja maternal por más tiempo, ayudas para poder apuntarlo a extraescolares.</i>	3

Con respecto a esta pregunta, se deja libertad de respuesta con opción de elegir varias opciones incluso indicar en “otros” alternativas que el encuestado/a crea conveniente. La mayoría de los encuestados/as desean que existan “*más políticas de conciliación laboral/familiar*” y “*flexibilidad horaria*”.

28. Comentarios libres.

Se han obtenido 55 comentario libres, algunos de ellos son:

“Cuando tienes el estrés de que si llegas o no a recogerlo, se nota en la salud física como en la mental. No tengo familia cerca y todo absolutamente todo me toca a mí, y es agotador, tanto que a veces te relajas llorando”.

“En mi caso, soy mi propia jefa y cuadro los horarios para poder asistir a actividades en el cole de mis hijos y para organizarme con las guardias de mi marido. Los fines de semana es cuando más favores pedimos para que nos echen una mano. Tengo dos trabajadores sin cargas familiares que me ayudan mucho para poder "conciliar". Me lo ponen fácil aunque es muy duro. Mi trabajo no termina cuando salgo de mi negocio, siempre hay que estar pensando e innovando y todo ese trabajo lo hago desde casa...”

“La baja por maternidad debería ser de al menos 6 meses, que es lo recomendable de lactancia materna”

“Para autónomos no hay ninguna ayuda para conciliar nada Somos los desprotegidos”.

“La baja maternal debería ser de al menos un año de duración y así poder atender a los cuidados de un hijo en esta etapa tan importante de su desarrollo, tanto físico como psíquico”

“En mi empresa se me denegó un ascenso para el que me habían propuesto cuando se enteraron que estaba embarazada. Ahora mismo, debido a mis horarios y los de mi marido he solicitado reducción de jornada con adecuación del horario. Ya que tengo turnos rotativos, he pedido que se me mantenga siempre en turno de mañana aunque rote en los días libres. Y me han denegado esta adecuación del horario alegando que por motivos organizativos no se puede afrontar mi turno fijo, me han reducido 1 hora diaria pero con turnos rotativos de mañana y tarde. En la oficina somos 6 personas. Ahora mismo mi caso está pendiente del Semac. He tenido que denunciar la situación como insostenible para la conciliación familiar”.

“Pasamos más tiempo en el trabajo que con nuestros hijos y eso no es bueno”.

“Nunca he tenido problemas a la hora de trabajar, siempre he contado con ayuda familiar y de la pareja, pero si me gustaría que se tuviera en cuenta que el hecho de tener hijos involucran una atención diaria de cuidados y una gran responsabilidad de los padres, por ello el Gobierno Autónomo deberían de ayudar más a los padres trabajadores con diferentes AYUDAS”

“Cuando dije en mi trabajo que estaba embarazada me despidieron. Estuve un tiempo dedicándome en exclusiva a mi hijo. Ahora he vuelto a trabajar y por suerte estoy contenta con mi empresa actual”

“En mi caso al ser autónoma no tengo posibilidad de conciliar, en mi profesión por desgracia, los clientes no respetan horarios ni días libres me vi dando a luz de mi hijo pequeño y el teléfono sonando (era un cliente) y estando aun en el hospital estuve respondiendo a correos electrónicos) a los 8 días estaba en el juzgado para un juicio. La verdad es que no hay comprensión ni nada que se le parezca una baja en mi sector no supone q puedas descansar o q puedas recuperarte tranquilamente”

“Creo q las empresas deberían sensibilizarse un poco con las madres y permitirnos un horario q nos permita disfrutar de nuestros hijos más tiempo.”

“Una de las medidas que podría mejorar sustanciosamente la conciliación laboral sería la ampliación de las bajas de maternidad y paternidad que ahora mismo son muy reducidas. El control de las horas trabajadas fuera del horario laboral también mejoraría esta conciliación. En mi caso mi horario laboral es relativamente reducido, aunque las horas que le dedico en mi casa hacen que dicho horario se duplique muchas veces. Horas de trabajo que no se ven reflejadas en ningún sitio ni por supuesto en mi nómina, aunque afectan enormemente a mi vida familiar. La creación de guarderías en nuestros lugares de trabajo también sería muy beneficiosa. Así como su abaratamiento”

“Hay campos que no rellene porque no puedo poner sí o no. Para poder cuidar de mi hijo como quería, tuve que dejar de trabajar y coger el paro. Después de estar 18 meses disfrutando de mi peque, no me quedo otra que volver porque me quedaban 2 meses para que se me acabara el paro. En la empresa que trabajo no me quieren hacer reducción de jornada, ni flexibilidad de horario. Aunque en algunos aspectos puedan ser más “solidarios” por tener un bebé y vivir lejos de donde trabajo hay muchas cosas que se podría mejorar”

“Me vi obligada a reducción de jornada, ya que, no tenemos quien nos cuide la pequeña y tan solo tiene 6 meses”

“En mi caso tuve que denunciar para poder conseguir la reducción y conciliación y tener que dejar el cargo”

“Cada día los hombres colaboran más en las tareas domésticas y cuidado de los hijos pero hay un componente emocional o vínculo entre madre-hijos que nos lleva a priorizar el bienestar de ellos ante el desarrollo profesional en la mayoría de mujeres”

“Queda mucho camino en cuanto a la conciliación de vida laboral-familiar, para poder desarrollar mi vida familiar y laboral, tengo que partir el turno de trabajo, así puedo llevar a mis hijas al colegio y recogerlas, y las dos horas y media que trabajo por las tardes tengo que dejar a mis hijas en actividades extraescolares, mi pareja tiene otorgado la flexibilidad de horario dentro de las posibilidades que el régimen militar le permite, pero ello supone tener que trabajar muchos fines de semana o noches, viéndose perjudicada nuestra vida de pareja”

“Desgraciadamente, aun en la época que vivimos, por mucho que no se quiera, la mama siempre tendrá que perder más en el ámbito profesional al convertirse en madre que los padres. Esperemos que esta situación cambie en no muchos años, porque ambos estamos igual de capacitados tanto para educar y cuidar de nuestros hijos como para trabajar”

“Soy madre soltera, cobro menos de 1000 euros al mes, más de la mitad de mi sueldo va destinado a pagar una canguro y me veo en la necesidad de vivir con mi madre ya que no puedo pagar un alquiler. Deberían facilitarnos las cosas. Tenemos ganas y motivación, queremos seguir avanzando y salir adelante con nuestros hijos, ¿por qué lo ponen tan difícil?”

“Actualmente estoy en paro estudiando alemán pero desde que nació mi hija he estado trabajando y alternando 2 trabajos incluso tres y es muy complicada la situación para las mujeres que son madres y trabajadoras no hay facilidades no hay ayuda de empresa u organizaciones y en mi caso he tenido que hacer muchos malabares”

“Solo trabajo dos días a la semana a veces tres...solicite reducción de jornada, la empresa me negó el horario de mañanas y no me salía rentable tampoco. Así que me reduje la jornada a 10 horas a la semana. Aunque la mayoría de esos dos días hago más. Voy el fin de semana y así mi hijo está con su padre. Pero no disfruto de ningún fin de semana con mi familia”

“Maternidad = soledad”

“Es totalmente inhumano dejar a tu bebé tras 16 semanas de maternidad. Es pequeño, sin defensas en su cuerpo, si posibilidad de comunicación, sin la mitad de las vacunas más importantes. Cuando se pone enfermo me niego a dejarlo con nadie que no sean su padre o yo, aunque me descuenten el día. Cada día me arrepiento de no haber ahorrado para ahora poder coger excedencia y estar con mi bebé de 11 meses que lleva desde los 6 en guardería, en la que lleva unos cuantos catarros, otitis y

derivados. También creo que hace falta una política social en la que se facilite el cuidado de hijos. Gracias”

“Considero que la conciliación familiar no existe. Lo que existe es el sacrificio de las madres y padres que estamos criando, y en ocasiones, de parte de las familias más extensas. En nuestro caso decidimos estar con nuestra pequeña hasta el año, pero para eso tuvimos que renunciar a meses sin sueldo ni cotización. A pesar de que muchas empresas/organizaciones disponen de planes de igualdad y conciliación, lo cierto es que la carga laboral es tan alta que si solicitas reducción horario lo real es que renuncias a sueldo y debes sacar el mismo trabajo en menos horas”

“Deberían valorarse también a los trabajadores autónomos. En mi caso ambos miembros de la pareja”

“Ser madre de discapacitados te obliga a abandonar el trabajo, dejar de cobrar, vivir de ayudas por desempleo (en las que muchas veces te ves obligada a asistir y desatender a tu hijo), y no estar reconocida en ninguna parte (no cotizas, no tienes bajas, no tienes Horario, evidentemente no tienes sueldo, y pagas muchas terapias”

“Conseguir trabajo después de ser madre es misión imposible”

“con mi primer hijo dejé de trabajar durante 2 años, con el segundo empecé a los 3 meses. Por estar de permiso de maternidad con mi primer hijo perdí una interinidad en el hospital. Me he visto obligada a reducir mi jornada para que mis hijos no tengan que estar con canguros.

“Me parece penoso que con 4 meses tengas que dejar a mi hijo/a en manos de otros porque me tenga que incorporar al trabajo (y luego insisten en la lactancia materna pero con este impedimento complica mucho la situación) La baja por maternidad en Noruega puede ser incluso de 56 semanas mientras que aquí son 16 (y eso que saben que el primer año es primordial para el bebé.) Situaciones como esta y la falta de concienciación en el trabajo al tener un hijo de 3 años me hacen plantear tener un segundo hijo/a. Nadie dijo que fuese fácil pero tampoco tan difícil”

“Empecemos por educar a nuestros hijos en valores de igualdad y conciliación familiar, ellos son el futuro”.

“Hace 6 años tuve que dejar mi empleo fijo, porque me decían que no podía tener horario solo de mañana, y que en un trabajo de esos (gasolinera) era muy complicado una reducción por no fastidiar al resto de compañeros. Y el gran problema eran las noches... ¿Con quién dejaba a mi bebé de 3 meses y medio?, O ¿a quién se lo dejo a las 6 de la mañana? (mi pareja se medica para dormir). En fin me tocó decidir”.

“Tengo que renunciar a la renovación del contrato u optar a una reducción de jornada y de salario si quiero continuar en mi a actual puesto de trabajo, porque me han dicho que tengo que realizar turnos rotatorios de 14 a 22 horas y me es imposible. Mis hijos tienen, 3 años, quien los baña, les da cena y les acuesta a dormir. Mi "pareja" duerme en otra casa para descansar mejor por las noches, solo se encarga de recogerlos en la guardería y darles la cena. Todo lo demás, recae en mí”

“Cuando mi hijo está enfermo he de pagar a una niñera que se quede con él, ya que nosotros trabajamos, y los abuelos también. Decir que además estoy embarazada y en el trabajo me está poniendo muy difícil el adaptarme los turnos a mi estado (trabajo a turnos de 12 horas de día y de noche). Es más, conociendo mi situación el otro día me doblado el turno, sábado y domingo y tuve que acudir al servicio médico por colapso... En definitiva: la conciliación real NO EXISTE en nuestro país”

“Los militares que estamos casados con civiles NO tenemos ningún derecho a la conciliación familiar, según el ejército. Soy mamá de mellizos de 18 meses y me han enviado a Cartagena teniendo a mis hijos y a mi mujer en Las Palmas”

7. Conclusiones de la encuesta.

Las encuestas fueron enviadas tanto a hombres como mujeres, siendo la respuesta en su mayoría por mujeres.

Son en su mayoría, residentes en Canarias, aunque también han respondido residentes en otras comunidades autónomas.

- El rango de edad de la mayoría de las encuestadas se encuentra entre 30 y 40 años.
- Más del 90% de las respuestas han sido por mujeres (91%).
- El 61% cuentan con pareja estable.
- Las profesiones más representativas entre las encuestadas son: trabajos administrativos, trabajos de hostelería y trabajos dedicados a la docencia (maestras).
- Con respecto al sector donde desarrollan su trabajo los indicados en su mayoría y por orden decreciente son: sector servicios, hostelería, sanidad y educación.
- Con respecto a la titulación académica, la mayoría poseen una carrera universitaria o un título de ciclo superior.
- Sobre el número de hijos, indican tener 1 más del 60% y 2 hijos un 38%.
- El 46% trabaja menos de 8 horas diarias, mientras que el 32% lo hace más de 8 horas.
- La mayoría tienen hijos entre 0 y 6 años. Estando el porcentaje más alto en menores de 3 años.
- Los horarios de trabajo predominantes por orden decreciente de respuestas son: horarios a turnos (mañana/tarde/noche), horarios parcial de mañana (de 9 a 14 horas), y horarios partidos (mañana y tarde).
- La mayoría indica que NO tienen flexibilidad de horarios en su trabajo para poder compaginar con su vida personal.
- No han tenido que dejar su empleo al convertirse en madres por falta de apoyos.
- El 50% ha tenido que reducir su jornada laboral después de convertirse en madre.
- La mayoría indica que el colegio/guardería de sus hijos está lejos de su lugar de trabajo.
- El 48% tiene la guardería/colegio de sus hijos a más de 10 kilómetros de su trabajo, frente a la otra mitad que lo tiene a menos de 10 km.
- La mitad de las encuestadas afirman que tienen el apoyo de sus parejas en el cuidado del hogar y los hijos.
- Ambos trabajan.

- Con respecto a la profesión de la pareja, las respuestas son muy diversas, repitiéndose las siguientes: autónomos, funcionarios, albañiles, trabajos en hostelería e informáticos.
- Afirmar que sus parejas (normalmente hombres) trabajan más de 12 horas diarias, turnos partidos, o a turnos.
- La mayoría tiene como cuidadores principales de sus hijos a los padres o suegros.
- Afirman que la maternidad le ha perjudicado en su carrera profesional.
- Se sienten, en su mayoría, cansadas, angustiadas, decaídas durante su jornada laboral.
- Afirman que sus empresas NO apoyan el desarrollo profesional de las madres dentro del entorno laboral.
- Desconocen las políticas de igualdad de su empresa.
- Como mejoras para la conciliación laboral/personal indican la *flexibilidad de horarios* y más *políticas en materia de conciliación* así como, *reducción de jornadas sin reducción de sueldo* como los principales motores propulsores de la conciliación.
- Por último los comentarios libres más repetidos son “que las empresas no apoyan la maternidad, sino al contrario”, “la mayoría se ha sentido discriminada y señalada por ser madre”, “solicitan más permisos de maternidad remunerados”, “esto conlleva estrés y ansiedad por querer ser madre y mujer trabajadora”.

El tema “conciliación laboral/personal” tradicionalmente parece ser un problema más consiente en las mujeres que en los hombres, pues son ellas las que hasta hace algunos años no contaban con ese “desarrollo de la individualidad como mujer” que puede ser madre, y también desea desarrollar una carrera profesional.

Según el informe de resultados de investigación llevada a cabo por la Universidad de Murcia para Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad) sobre Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas:

(...) ha planteado recientemente la cuestión de la conciliación entre el trabajo y las responsabilidades familiares de hombres y mujeres en los siguientes términos:

Para Alberdi, existen dos ámbitos fundamentales en la experiencia vital de las mujeres: “Uno sería el que abarca el conjunto de las relaciones afectivas, de las relaciones de pareja y, como derivado de ello, la formación de una familia y la experiencia de la

maternidad. Este es el terreno que tradicionalmente se ha considerado el terreno propio de la feminidad.

Hay otro campo de desarrollo personal, que es aquel en que cada vez las mujeres jóvenes tienen mayores expectativas y es el de su capacidad de acción exterior, el del empleo, el del reconocimiento social” (Alberdi, 2003: 205).

Este último ámbito de experiencia vital ha cobrado una gran importancia “como base fundamental de la expresión de la personalidad y de la individualidad”, lo que “hace que tenga un enorme valor”. El problema es que se dan “una serie de contradicciones y de incompatibilidades en uno y en otro terreno”(Ibid.).

Por lo tanto, podemos afirmar que las mujeres en edad activa (28-45 años) se ven en una encrucijada entre el ser individual y familiar que a la mayoría de los varones en edad activa no afecta.

Aunque cada vez, y gracias a las políticas de igualdad se evoluciona favorablemente hasta la conciliación ideal, lamentablemente sigue siendo un terreno pantanoso para aquellas mujeres que quieran formar una familia y tener una carrera profesional simultáneamente.

En la actualidad, se retrasa el nacimiento de los hijos debido a la búsqueda de la estabilidad y la independencia total, situaciones que pueden desaparecer con la llegada de los hijos y con la incapacidad de saber gestionar los tiempos.

Las exigencias hacia las mujeres son cada vez mayores, muchas veces impuestas por la cultura del patriarcado, donde la mujer ha sido doblemente “esclavizada”. Desgraciadamente en el S. XXI el patriarcado existe y vive en todas las instituciones y políticas del mercado capitalista de la propiedad privada. Muchas veces, las mujeres que deciden rechazar este modelo de madre cuidadora de hijos y del hogar, son estigmatizadas como “malas madres”, y si deciden renunciar a su carrera profesional, se señalan como “mantenidas” o “flojas”. Existe una doble moral que se inclina a seguir favoreciendo al varón en los entornos laborales y políticos.

8. La conciliación real... ¿realmente existe? El movimiento “Yo no renuncio” y “Concilia F13”.

Son muchas mujeres que han aprovechado el las redes sociales para tener voz y poder expresar sus sentimientos y experiencias. Una de ellas es la creadora del movimiento YO NO RENUNCIO.

El movimiento YO NO RENUNCIO nace a partir de la encuesta Concilia13F, un estudio sociológico sobre la conciliación real, la maternidad y la corresponsabilidad. La iniciativa parte del Club de las Malasmadres, fundado por Laura Baena, una publicista que tuvo que dejar su empleo después de ser madre de su primera hija. Desde su Club desmitifican la maternidad y el mito de la madre perfecta, siempre con un toque de humor luchando por no perder su identidad como mujer.

Este movimiento que ha creado tendencia, cuanta con millones de seguidoras y seguidores, y han generado que muchas mujeres famosas y con cierta importancia en nuestro país se hayan etiquetado ya como “malasmadres”.

El concepto de “malasmadres” viene definido como aquella madre que, trabajadora o no, hace lo que buenamente puede para criar a sus hijos *“Somos madres, esa palabra ya lo dice todo. Lleva implícito el amor, el compromiso, el vértigo, el esfuerzo, la preocupación, el miedo, la frustración y tantas cosas que sólo una madre puede saber. No pretendemos juzgar a nadie porque cada madre es la mejor madre que puede ser con sus errores, sus dudas, sus fracasos como parte de esta nueva vida que hemos elegido. Pero también somos mujeres con sentido del humor y capacidad de autocrítica”* (Amelia Baena, 2014, *Diario de una malamadre: ¿Malamadre y qué?* Recuperado de <https://clubdemalasmadres.com/diario-de-malamadre-malamadre-y-que/>)

Con la encuesta Concilia13F una de las finalidades es dar a conocer como las mujeres están condenadas a realizar dobles jornadas laborales; las remuneradas y las que hacen antes o después de sus trabajos y no son remuneradas (cuidado de hijos, hogar...) generando esto estrés y ansiedad muchas veces con sentimientos de culpa.

El estudio arroja que el 80% de las mujeres encuestadas declaran no poder llegar a la conciliación real, teniendo como tiempo de ocio o libre para sí mismas una media de 50 minutos diarios, generando esto una repercusión en su bienestar.

Para más información al respecto, se puede consultar la encuesta en la siguiente página <https://clubdemalasmadres.com/el-club/> (no es posible la reproducción de la encuesta debido a los derechos de autor).

9. Los agentes sociales como corresponsables del cambio. Derechos y deberes de la maternidad/paternidad.

La falta de apoyos para una conciliación real es más que evidente, pero... ¿es posible una maternidad saludable en una sociedad enferma?

Desde el punto de vista organizacional/gubernamental cuando en España un trabajador tiene un hijo dispone de los siguientes derechos:

- Baja por maternidad de 16 semanas madre. La primera parte ha de disfrutarse de forma obligatoria la madre pero las últimas semanas pueden disfrutarse o bien el padre o bien la madre. De las 16 semanas de permiso por maternidad, las seis primeras semanas posteriores al parto deben ser disfrutadas por la madre obligatoriamente, pero las otras diez pueden ser repartidas con su pareja. El padre en la actualidad tiene 5 semanas por paternidad.
- Se puede solicitar una excedencia por motivo de cuidado de hijos hasta que éste cumpla tres años. A la vuelta de la excedencia la empresa debe ofrecerle al trabajador un puesto similar al que tenía antes de la excedencia.
- Reducción de jornada entre un tercio y un medio con la correspondiente reducción de salario hasta que el niño cumpla seis años.
- Lactancia: una hora diaria hasta que el niño cumpla nueve meses, pudiéndolas acumular y añadir a la baja maternal o paternal.
- Actualmente se puede negociar con la empresa incorporarse antes de las 16 semanas de maternidad para hacerlo durante un tiempo a jornada reducida compensando el tiempo que se ha dejado de disfrutar la maternidad.
- También es posible solicitar a la empresa una adaptación del horario de trabajo sin necesidad de tener que reducir la jornada y por lo tanto también el salario, pero la empresa puede reservarse el derecho a concederla o abrir la puerta a pleitos.
- La madre cotiza a la seguridad social y recibe una ayuda de 1200 euros anuales hasta que el niño cumpla los tres años.
- En caso de madres no trabajadoras e inscritas como demandantes de empleo, si encuentran empleo pueden acogerse al “bono concilia o cheque infantil”, cuyo objetivo es costear las guarderías infantiles para que las madres puedan incorporarse al mercado laboral.

Estos derechos no son suficientes, y podrían ser desmontados uno a uno, por ejemplo, la Organización Mundial de la Salud recomienda la lactancia materna en exclusiva hasta que el bebé tenga al menos 6 meses y hasta los dos años complementarla con otros

alimentos...por lo tanto... ¿cómo dura una baja por maternidad 16 semanas que ni siquiera serían los 4 meses del bebé?

Por otro lado, un bebé con 16 semanas no está preparado para separarse por horas de su madre, con lo que ello puede repercutir en la salud física y psíquica del lactante.

Con respecto a la baja paternal, se ha ido aumentando anualmente, parece se aumentará progresivamente hasta alcanzar las 16 de la baja maternal, pero... ¿sigue siendo insuficiente?, la respuesta es sí. Un padre tiene y debe compartir los primeros meses de los hijos al igual que la madre, meses de suma importancia para asentar las bases de una relación filio-paternal sana, en un entorno de tranquilidad, y de presentismo de ambos progenitores.

Lo ideal, sería que ambos disfrutaran de mínimo 12 meses de baja por maternidad/paternidad, pudiendo repartir como decidan. Un bebé, con alrededor de 12 meses ya es capaz de ingerir alimentos proporcionados por otras personas que no sean sus progenitores, está más despierto y necesita de más interacción con el entorno, su sistema inmune está más preparado para relacionarse con otros niños, comienza a deambular de forma bípeda y en conclusión puede incorporarse a una guardería o al cuidado de otras personas.

La acumulación de lactancia (el 90% de las madres lo solicitan de esa forma), nos da una pista de lo que necesitan las madres. No quieren que se les reduzcan una hora su jornada, para ir y volver a casa a dar el pecho, quieren pasar más tiempo con sus bebés. Lo que conlleva que en la mayoría de las ocasiones, acumulen la maternidad, la lactancia y hasta las vacaciones para alargar el tiempo junto a sus hijos y con suerte llegar a esos 6 meses mínimos de lactancia materna en exclusiva recomendado por la OMS.

Con respecto a las excedencias, son solicitadas en el 95% por mujeres. Hay que recordar que las excedencias, no son remuneradas, por lo que, si una mujer decide quedarse al cuidado de su hijo, no percibirá ningún tipo de salario ni ayuda durante ese tiempo, lo que conlleva muchas veces a aumentar la pobreza en las familias españolas. Sin contar, que, la mujer pierde parte de su independencia económica pasando a depender de parejas o progenitores. Además, la reserva del puesto de trabajo sólo es durante el primer año, posterior y hasta los tres años la reserva será del mismo grupo profesional o categoría (esto da un margen para que las empresas “castiguen” y puedan cambiar de centro o de funciones a la excedente). Condiciones que muchas veces no se ven cumplidas, ya que, dejar el trabajo para cuidar a tu hijo está muy mal visto por las empresas y la sociedad en general.

Por último, podemos incluir que la reducción de jornada (con reducción de sueldo incluido), sólo es un parche más a la nefasta gestión en materia de conciliación llevada a cabo por nuestros políticos. Normalmente, y en la mayoría de los casos, la empresa otorga la reducción de jornada sin problemas aparentes, eso sí, en trabajos con horarios partidos o a turnos esto se convierte, en muchas ocasiones, en ocupar aquellos turnos o horarios penosos y en rangos horarios dispares que dificultan de nuevo la conciliación.

Podemos afirmar que el entorno social, político y laboral no apoya la conciliación, y eso se traduce en una continua coacción hacia la mujer desde el momento que decide ser madre. No existen recursos ni herramientas válidas que aporten soluciones a un problema tan generalizado como es la falta de apoyo hacia la maternidad/paternidad de forma sana.

Por lo tanto, podemos responder la pregunta con la que comenzábamos este capítulo... ¿es posible una maternidad saludable en una sociedad enferma?, la respuesta es clara, NO.

Hay que sanar el concepto de maternidad, resucitando como DERECHO en mayúsculas, hay que empezar por crear políticas que ayuden a las empresas a cuidar a sus profesionales cuando se enfrentan a la maternidad, hay que subvencionar guarderías cercanas a los puestos de trabajo, aumentar los periodos de bajas de maternidad y paternidad, permisos y licencias remunerados siempre teniendo en cuenta que esto repercutirá en el bienestar físico, síquico y social de las madres, padres e hijos. Reducciones de jornadas sin presiones ni coacciones manteniendo un sueldo digno, promociones y ayudas por contrataciones de madres en situación de desempleo...son sólo algunas de las medidas que cambiarían el panorama laboral en beneficio siempre de las futuras generaciones.

Es responsabilidad de cada miembro de esta sociedad, el proteger y afianzar los derechos del menor en una crianza sana y feliz, junto a sus progenitores, respetando sus tiempos. Muchos estudios afirman que en los primeros años de vida adquieren especial importancia los vínculos primarios que los niños/as establecen con los principales adultos de referencia. Es recomendable que el entorno se construya en un marco de crianza estable que permita al niño el derecho de ser amamantado de forma consciente, a ser amado, a los brazos, al disfrute del tiempo sin prisas, y al apoyo continuo de sus padres. Estímulos que adquieren un papel fundamental en el desarrollo cognitivo y emocional del niño.

Ninguna sociedad sana y consciente criaría a sus hijos en jaulas, con tiempos pautados, alimentados a granel, y apilados tal campos de concentración...pero nosotros lo hacemos...criamos a los adultos del mañana en situaciones de estrés, inestabilidad, sin

referencias ni protección, niños desapegados que se convertirán en adultos que deben proteger.

Ningún animal salvaje se separaría de su cría sabiendo que no está preparada para el mundo, y nosotros seres racionales lo hacemos constantemente.

10. El trabajo y los riesgos psicosociales. La conciliación como riesgos psicosocial.

Los riesgos psicosociales se han convertido en los últimos años en la principal fuente de siniestralidad laboral, tanto en España como en Europa, y todo apunta a que lo seguirán siendo en el futuro debido al aumento en factores psicosociales en el trabajo que puedan dañar la salud de los trabajadores.

Se conoce que determinados trabajos entrañan riesgos psicosociales como por ejemplo los trabajos a turnos y nocturnos o los turnos demasiadas horas continuadas como las guardias de determinadas profesiones. (Valentín Iglesias González (2016) Ergonomía y Psicología aplicada a riesgos específicos-pág 192).

Según el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el trabajo define el concepto de riesgo psicosocial como *aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del trabajador. Así, unas condiciones psicosociales adversas están en el origen tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador.*

Los factores psicosociales laborales son condiciones organizacionales (Mintzberg, 1993), son condiciones psicosociales de trabajo que como tales pueden ser positivas o negativas (Kalimo, 1988). Su número es muy amplio y su clasificación y organización depende del enfoque que se elija. Cuando tales condiciones son adecuadas, facilitan el trabajo, el desarrollo de las competencias personales laborales y los niveles altos de satisfacción laboral, de productividad empresarial y de estados de motivación en los que los trabajadores alcanzan mayor experiencia y competencia profesional. Las formas acertadas de Cultura empresarial, de Liderazgo y de Clima laboral, condiciones psicosociales generales, afectan a la salud positivamente generando desarrollo individual, bienestar personal y organización. (...) Los riesgos psicosociales son un tipo de riesgos que se originan en las condiciones organizacionales, que son dinámicas y cambiantes. Eso supone que los cambios que el mercado económico, financiero y laboral está generando en las empresas pueden dar lugar a nuevas formas de riesgos psicosociales. De la misma forma que las nuevas tecnologías, los nuevos productos, materias primas y sistemas de producción generan nuevos riesgos de seguridad, higiene y ergonomía, los cambios en las organizaciones pueden dar lugar a nuevos riesgos psicosociales. Función de la labor preventiva laboral es disponer de los sistemas de alerta adecuados para identificar tales riesgos y vigilar las nuevas posibles amenazas a la salud en el trabajo. A continuación se exponen dos de ellos que han recibido un constante

aumento de la atención: el conflicto trabajo-familia y el trabajo emocional. (Bernardo Moreno Jiménez, Carmen Báez León -2010- Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, INSHT y UA Madrid).

El estudio del INSHT recoge como nuevo riesgo psicosocial “el conflicto trabajo-familia”, y hace un guiño muy sutil a la dureza de las empresas sobre conciliación. Así como, añade que hay recursos a nivel normativo que apoyan la conciliación o como ellos denominan “el conflicto trabajo-familia”.

En este estudio vamos más allá, apuntando a la falta de conciliación como riesgo psicosocial que afecta principalmente a las mujeres. Siendo un riesgo que se puede trabajar desde los niveles más altos para favorecer la maternidad saludable y una crianza de los hijos justa.

Por otro lado según aporta M^a José Carrasco y Ana García Mina (2005) en su libro El ajuste trabajo-familia desde una perspectiva de género, página 13,

Se ha propuesto diferentes teorías para explicar la relación familia-trabajo. Geurts y Demerouti (2003) clasifican las teorías en tres grupos: las teorías clásicas, la teoría basada en los roles sociales, en concreto en el conflicto de rol y las teorías más actuales. Entre las consideradas teorías clásicas, estas autoras incluyen la teoría de la segmentación, del desbordamiento y de la compensación. La teoría de la segmentación plantea que la familia y el trabajo son entornos distintos, por lo que se puede funcionar con éxito en uno de ellos sin que esto afecte al otro, ya que son ámbitos diferentes e independientes entre sí. Al contrario, la teoría del desbordamiento defiende que la similitud entre lo que ocurre y el entorno laboral y familiar provoca que los problemas y dificultades, como las ventajas y los beneficios que se producen en uno de los ámbitos, por ejemplo en la familia, traspasen los límites de éste e influyan sobre el otro. (...) la teoría de la compensación, señala que, aunque la familia y trabajo son ámbitos distintos (en las demandas, los recursos, los problemas, etc.), se compensan mutuamente, lo que contribuye finalmente al balance final.

Si seguimos estas teorías, debemos indicar que la más imperativa en nuestro planteamiento sobre la conciliación es la de “desbordamiento”, puesto que es muy complicado que lo que afecte en la vida personal y sobre todo con los hijos no afecte a nuestro rendimiento en el trabajo y viceversa.

Según la teoría del *Conflicto de rol*, es producida cuando una persona tiene demandas distintas e incompatibles entre sí, esto sería el conflicto familiar-laboral, debido a las exigencias de cada ámbito.

Por otro lado, y a continuación daremos ejemplos de ellos, la “sobrecarga de rol” *otro estresor otro estresor que aparece ante la demandas cuantitativas o cualitativas excesivas para la persona*, siendo más frecuente que el conflicto de rol.

En primer lugar la maternidad está llena de “tareas invisibles” que son aquellas que la sociedad en general no tiene en cuenta o no ve pero que alguien tiene que hacer. Esas tareas invisibles, no son solo aquellas que conllevan dar de comer, limpiar, lavar...son aquellas como leer las agendas de los hijos del colegio, acordarte de meter en su mochila su juguete favorito, acordarte del regalo de cumpleaños de su amiguito, o preparar los pañales y al muda de cambio del bebé al salir de casa... En dicho ejemplo, podemos ver como se manifiesta la sobrecarga de rol.

Es lo que hablamos con anterioridad de la doble jornada, en el que uno de ellas, no es remunerado. Las mujeres (en general) y hombres (cada vez más) se enfrentan a jornadas interminables que terminan por agotarlos físicamente y psicológicamente (conflictos de rol).

Respecto a las consecuencias de dichos ejemplos, nos centraremos en su influencia en la salud y la satisfacción personal de las madres trabajadoras. *Kahn y Cols (1964) relacionaron el conflicto y la ambigüedad de rol con síntomas de malestar psicológico. Estudios más recientes (...) ponen de manifiesto, en general, el conflicto de rol se relaciona de forma negativa con la satisfacción laboral, la implicación con el trabajo y con los problemas psicológicos (ansiedad, depresión, o burnout) y positivamente con quejas y trastornos psicósomáticos. M^a José Carrasco y Ana García Mina (2005), El ajuste trabajo-familia desde una perspectiva de género, pág. 24)*

La Organización Mundial de la Salud, define la salud como *un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades*, podríamos decir por tanto que las madres trabajadoras en la actualidad se enfrentan a un problema de salud, puesto que, muchas apuntar sentirse agotadas, cansadas, angustiadas, y carecer por completo de tiempo de ocio o tiempo para ellas.

La falta de conciliación, que como hemos hablado, afecta sobre todo a mujeres, genera los siguientes problemas físicos y emocionales: angustia, cansancio, fatiga crónica, pérdidas de memoria, problemas digestivos, problemas cardiacos, incapacidad de relacionarse o tener vida social, culpabilidad, resentimientos, ira, cambio de humor, tristeza, apatía...Todo ellos consecuencia al ESTRÉS generado de la doble carga que llevan (trabajo y familia).

Esos sentimientos, emociones son encuadrados en la *salud mental* que sería rendimiento óptimo dentro de las capacidades que posee, relacionadas con el ámbito que la rodea. Para una adecuada salud mental es necesario el equilibrio de la persona con su entorno y la capacidad de resolver conflictos de forma sana.

Con respecto a los problemas de origen digestivos, cardiacos, dolores de cabeza, cansancio físico, fatiga...Correspondería a la *salud física*, la adaptación al medio o al entorno por lo que sus estados de salud o enfermedad no pueden estar al margen de esa interacción.

Por último, la falta de tiempo de ocio, y divertimento se encuadraría en la *salud social*, siendo esta una combinación de la salud física y mental, la óptima sería cuando la persona satisface sus necesidades y aspiraciones, tiene tiempo para relacionarse y desarrollarse como persona.

11. Prevención del Estrés y la carga de trabajo derivada de la falta de conciliación.

12.1. Control del estrés.

Como hemos dicho anteriormente la falta de conciliación o la no conciliación presente en la actualidad es generador de estrés y otros problemas asociados a la relación familia-trabajo.

Según el Instituto de Seguridad, Salud y Bienestar en el trabajo, el estrés en el trabajo se define como *“una de las consecuencias perjudiciales sobre la salud o el bienestar del individuo que se derivan de una situación laboral en la que se dan unas condiciones psicosociales adversas o desfavorables. El estrés es un desequilibrio percibido entre las demandas del trabajo y la capacidad de respuesta del individuo, bajo unas condiciones en las que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias percibidas”*

Muchos estudios muestran que en la medida que las mujeres se han ido involucrando en el mercado laboral ha incrementado el porcentaje de mujeres que presentan problemas cardíacos, problemas digestivos y de las vías respiratorias, problemas de esterilidad y abortos espontáneos.

El conflicto familia-trabajo, como es denominado en la bibliografía contrastada, en su mayoría centra los problemas derivados del mismo en la salud y la insatisfacción laboral. Se relacionan el conflicto y la ambigüedad de rol con síntomas de malestar psicológico, como por ejemplo, ansiedad, depresión o burnout -síndrome de estar quemado-.

En el cuestionario realizado, y a la pregunta *Normalmente ¿se siente angustiado/a, cansado/a, decaído/a durante su jornada laboral?* La mitad de los/las encuestadas han respondido que habitualmente se sienten casadas/os, angustiado/as, o decaído/as durante su jornada laboral, y un porcentaje de casi el 40% señaló “que alguna vez piensa no puede más”. Es decir, alrededor del 90% de las personas que han respondido esta pregunta sean sentido sobrepasados por el conflicto familia-trabajo.

Como se ha dicho con anterioridad, el 90% de las respuestas han sido respondidas por mujeres con cargas familiares, por lo que, podemos afirmar que las mujeres trabajadoras con hijos frecuentemente se ven sometidas a jornadas extenuantes que le son asignadas por el mero hecho de ser mujer, esto provoca problemas emocionales que en muchas ocasiones no son capaces de gestionar por si solas.

Como anteriormente hemos señalado, el síndrome de burnout o síndrome de estar quemado, se caracteriza por un agotamiento extremo que se materializa cuando la persona ha estado sometida a un periodo de estrés intenso y prolongado, tanto desde el punto de vista físico como emocional.

Los síntomas del síndrome del Burnout son:

- *Psicosomáticos: cansancio hasta el agotamiento y malestar general (que, a su vez, median en deterioro de la calidad de vida), fatiga crónica y alteraciones funcionales en casi todos los sistemas del organismo (cardiorrespiratorio, digestivo, reproductor, nervioso, reproductivo, etc.) con síntomas como dolores de cabeza, problemas de sueño, úlceras y otros desórdenes gastrointestinales, pérdida de peso, molestias y dolores musculares, hipertensión, crisis de asma, etc.*
- *Conductuales: conducta despersonalizada en sus relaciones, absentismo laboral, desarrollo de conductas de exceso como abuso barbitúricos, estimulantes y otros tipos de sustancias (café, tabaco, alcohol, etc.), cambios bruscos de humor, incapacidad para vivir de forma relajada, incapacidad de concentración, superficialidad en el contacto con los demás, comportamientos de alto riesgo, aumento de conductas hiperactivas y agresivas.*
- *Emocionales: predomina el agotamiento emocional, síntomas disfóricos, distanciamiento afectivo como forma de autoprotección, ansiedad, sentimientos de culpabilidad, impaciencia e irritabilidad, baja tolerancia a la frustración, sentimiento de soledad, sentimiento de alienación, sentimientos de impotencia, desorientación, aburrimiento, vivencias de baja realización personal, sentimientos depresivos.*
- *Actitudinales: actitudes de desconfianza, apatía, cinismo e ironía hacia otras personas, hostilidad, suspicacia y poca verbalización en las interacciones.*
- *Sociales y de relaciones interpersonales: actitudes negativas hacia la vida en general, disminuye la calidad de vida personal, aumento de los problemas de pareja, familiares y en la red social extra laboral del sujeto (debido a que las interacciones son hostiles, la comunicación es deficiente, no se verbaliza, se tiende al aislamiento, etc.). Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo, NTP 705: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (II): consecuencias, evaluación y prevención. 2002
Recuperado de http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.a82abc159115c8090128ca10060961ca/?vgnextoid=db2c46a815c83110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&do=Search&idPalabra=ct_jbba*

Las variables familiares que influyen en la aparición de los síntomas son: falta de apoyo de la pareja en la distribución de las tareas domésticas, no implicación en la crianza de los hijos, inexistencia del apoyo moral hacia la pareja, incompreensión y falta de comunicación debido a carencias en la relación marital.

Con respecto a las variables sociales, podemos nombrar; cultura del patriarcado todavía existente; visión del hombre como “productor” y la mujer como “reproductora”, cánones y estereotipos

impuestos, desvirtualización de la lactancia natural, no adaptación a los diferentes tipos de familias, condenación de la maternidad, falta de apoyos psicológicos a las madres, no visualización de los “trabajos invisibles”.

Podemos decir al respecto, que la falta de conciliación familiar/laboral/personal es un nuevo riesgo psicosocial en la mujer actual, pues las interacciones con el medio laboral y familiar pueden influir negativamente en su salud, en la satisfacción personal y laboral, así como en el rendimiento en el trabajo.

Por otro lado, como hemos visto con anterioridad, existen otros factores psicosociales dentro del factor conciliación familiar/laboral/personal, como son el conflicto de rol, ambigüedad de rol mediante la sobrecarga de rol *“que es cuando las demandas del conjunto de roles que desempeña entran en conflicto con el tiempo de que dispone y, por ello, exceden su capacidad de respuesta, ya sea debido al excesivo número de tareas requeridas o a la naturaleza de las mismas”* ,*“las personas que se ocupan del hogar, la familia y trabajan también en puestos remunerados pueden vivir momentos en los que los distintos roles que desempeñan entran en una situación de conflicto porque son muy difíciles”*. (Valentín Iglesias González (2016) Ergonomía y Psicología aplicada a riesgos específicos-pág 209).

12.2. Implicación del entorno, cultura organizativa y preventiva. Medidas propuestas para una mejora de la salud en el entorno laboral.

Como hemos dicho con anterioridad, la implicación del entorno en la prevención para la falta de conciliación familiar/laboral/personal es de gran importancia.

En primero lugar, debemos centrar los esfuerzos en replantear la visión de la mujer en el entorno laboral actual. Para ello nuestro sistema debe contar con un nuevo y actualizado marco legal donde se acune medidas redirigidas a la mejora de los entornos laborales y familiares de las madres, medidas que tienen que tener en cuenta la evolución de los distintos tipos de familias, dejando atrás cánones y estereotipos.

En este aspecto, nuestro ordenamiento jurídico va con casi 30 años de retraso, ya que La Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de 9 de Diciembre de 1989 hace referencia en su apartado 16, la igualdad de trato entre hombres y mujeres *“a la conveniencia de desarrollar medidas que permitan a hombres y mujeres compaginar sus obligaciones profesionales y familiares”*.

En este sentido, queremos decir, que no se aparta al hombre de poder ser afectado por el riesgo psicosocial “conciliación laboral/familiar/personal”, se deberá incluir en dicho reajuste pero

teniendo en cuenta que sigue siendo la mujer la más vulnerable y la que más discriminación sufre en este contexto.

El decrecimiento de la natalidad, y el cada vez más visible envejecimiento de la población hacen que debamos reconducir la situación y plantearnos por qué las parejas actuales no quieren tener hijos.

Las siguientes medidas propuestas están enfocadas a la reestructuración del sistema, la organización del trabajo, así como a la intervención sobre el trabajador.

Reestructuración del sistema legislativo de nuestro país en materia de conciliación. Modificación de la ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral, referentes a los permisos y licencias. Cultura del estereotipo y cánones impuestos.

Intervención sobre la organización del trabajo. Van encaminadas a facilitar la autonomía, el desarrollo y la satisfacción en el trabajo, previniendo las sensaciones de malestar y estancamiento en el entorno laboral y familiar. Entre ellos podemos nombrar como eficaz, el reordenamiento de tareas modificando los contenidos de trabajo, autonomía, responsabilidades, fomentar el trabajo en grupo, la rotación de tareas, propia organización de trabajo, flexibilidad en elección de método.

Ejemplos: modificación de la organización del trabajo, adecuación de la tarea a las circunstancias personales del trabajador, mejoras en el ambiente físico de trabajo, mejorar los descansos durante la jornada laboral, control de los riesgos derivados de la reciente maternidad, dotar de información y formación al trabajador frente a riesgos psicosociales.

Intervención sobre el trabajador. Habrá que considerar al trabajador de forma individual, consiguiendo aptitudes favorables para el trabajo y su vida diaria, creación de dispositivos que mejoren los niveles de seguridad y salud, dotar de sistemas de adaptación a los riesgos psicosociales, trabajar en la resiliencia (capacidad de adaptarse positivamente a situaciones adversas). Ejemplos; valorar el riesgo y hacer un seguimiento de la trabajador/a en situación de reincorporación por licencias o permisos de maternidad y paternidad, formación dirigida a la gestión del tiempo familiar, estrés...

Algunas de las medidas para evitar la falta de conciliación desde el sistema serían:

- Promover la igualdad, eliminar estereotipos con respecto a la mujer. Cultura preventiva ante la discriminación en todas las estructuras de la sociedad.
- Adaptar la legislación en permisos y licencias para una lactancia que no comprometa la salud, el bienestar físico y psíquico de la mujer y el bebé como mínimo el tiempo estipulado por la Organización Mundial de la Salud.

- Para aquellas empresas con cierto número de personal en la plantilla, promocionar la incorporación de guarderías/ludotecas de empresa mediante subvenciones.
- Más guarderías/ludotecas públicas, o privadas con precios razonables.
- Fomento de la contratación de mujeres en situación de desempleo que tengan hijos menores de 12 años a cargo.
- Apoyar a las empresas u organizaciones al fomento de la natalidad entre sus empleados.
- Creación de gabinetes públicos con apoyo psicológico para madres y padres en los primeros años de vida del menor.
- Reinstauración de los cheques bebés por nacimiento de hijo.
- Más apoyo económicos a las familias con hijos a cargo.

Las medidas preventivas que podrían ser de gran valor desde las empresas serían:

- Adaptación de los horarios, permitir que los padres y madres puedan optar de mejor tiempo de calidad con sus hijos.
- Flexibilidad horaria, desterrando el presentismo.
- Contar con el apoyo de expertos en la materia y apoyar a los padres en los primeros años de vida de sus hijos. Por ejemplo, vigilancia desde el servicio de prevención de riesgos laborales de las madres recién incorporadas después de la baja de maternidad.
- Evaluación de riesgos psicosociales, incluyendo la falta de conciliación familiar/laboral/personal en ellos y proponer e instaurar medidas contra el estrés.
- Crear ambientes donde se promocioe la lactancia materna con salas habilitadas para ello.
- Crear salas familiares donde se permita trabajar con la presencia de hijos. Por ejemplo, en época de verano donde es tan complicado gestionar los horarios de los hijos en vacaciones.
- Conceder permisos por “bolsa de tiempo libre” para asistir a tutorías, médicos, etc...
- Creación de cheques bebés, ayudas para libros, etc.
- Impartir formación sobre gestión del tiempo y el estrés en el entorno familiar, gestión del hogar y crianza dirigidos a ambos progenitores. Ejemplos de formación; inteligencia emocional, mindfulness, gestión y organización en el hogar, cursos de alimentación saludable para niños, etc...
- Fomentar el tiempo libre y esparcimiento, mediante bonos para ocio. Ejemplo; descuentos para la realización de deportes, para acudir a retiros, clases de pintura, etc.
- Desarrollar cada cierto tiempo jornadas familiares donde pueda acudir toda la familia y sentir el reconocimiento.

13. Conclusiones finales.

En la encuesta obtenida, hemos visto como aún queda mucho por hacer en materia de conciliación, y que, las empresas no tienen en cuenta el conflicto trabajo-familia como un riesgo psicosocial en la actualidad.

Aunque es verdad que cada vez hay mayor implicación de ambos progenitores en la crianza de los hijos, sigue existiendo un porcentaje mayor de cargas asumidas por las madres.

Los estereotipos y cánones impuestos sobre la mujer como capaz de “llegar a todo” están cada vez más desvalorados, existiendo tantos tipos diferentes de maternidad como personas desterrando el encasillamiento.

Los cambios en los tipos de familia hacen que debamos trabajar en la cultura preventiva desde los ámbitos más bajos, empezando por la educación de los hijos, entrenándolos diariamente en la diversidad, la igualdad, el compromiso por el cambio y la no discriminación.

Desde siempre, el hombre se ha visto como “productor”, y el trabajo desde los inicios se ha desarrollado acorde con el patrón masculino, pasando la mujer a tomar el papel de “reproducción”. Hoy en día no es viable dicha distribución de roles, siendo la mujer una pieza clave en el desarrollo del mercado laboral español.

Debemos proteger la natalidad ante todo, el derecho al menor en una crianza feliz y con la presencia de sus progenitores, para crear adultos conscientes y cada vez más respetuosos y tolerantes.

El movimiento revolucionado denominado “malasmadres” se levanta como bandera identificativa de aquellas mujeres que llevan años llevando en silencio la carga de los hijos, el trabajo y el entorno familiar.

La sobrecarga de rol, esa donde las mujeres madres tienen dobles jornadas laborales (trabajo-familia), generan altos índices de estrés y por lo tanto problemas de salud. Para paliar dicho conflicto, desde las empresas podemos trabajar en medidas preventivas que garanticen que dicha carga disminuya.

Las tareas invisibles, aquellas que no son vistas ni reconocidas por el entorno cumplen un papel fundamental en la presión ejercida durante la maternidad.

La encuesta realizada nos da pinceladas de las distintas mediadas que podemos proponer desde nuestro trabajo como técnicos de prevención. Podemos aportar nuestra ayuda desde la

concienciación a la directivas de las empresas de la importancia que es reconocer la conciliación familiar/laboral/personal como riesgo psicosocial actual, desterrado el concepto de conflicto trabajo-familia. Algunas de las madres encuestadas afirmar sentir soledad cuando se convierten en madres, y muchas de ellas se sienten exhaustas una vez se incorporan a sus empleos incapaces de gestionar su tiempo de forma adecuada. El servicio de prevención organizacional desde nuestra perspectiva podemos enseñar técnicas de gestión del tiempo, la importancia de delegar, de tomarse tiempo para sí mismas, así como de aprender a utilizar el estrés en positivo.

Podemos trabajar desde la formación, el seguimiento a las madres y padres recién reincorporados de los permisos de maternidad/paternidad, fomentar el apoyo psicológico, ayudas económicas, etc... Todo ello aumentará la satisfacción personal y profesional de las madres y padres, creando un ambiente de equilibrio y armonía entre ambos campos.

14. Bibliografía.

- Legislación sobre igualdad de género, discriminación y conciliación.
- Convenio N° 3 sobre la protección de la maternidad - 1919- Convenio relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto.
- Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración -1951 -Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor.
- Convenio N° 103 sobre la protección de la maternidad - 1952 - Convenio relativo a la protección de la maternidad.
- Convenio N° 111 sobre la discriminación -empleo y ocupación-1958. Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Convenio N° 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981. Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares.
- Convenio N° 183 sobre la protección de la maternidad –revisado- 2000. Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre protección de la maternidad de 1952.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su Resolución 2200 A – XXI -, de 16 de diciembre de 1966.
- Tratado de Ámsterdam de 2 de octubre de 1997. Diario Oficial, número C 340, de 10 de Noviembre 1997.
- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Diario Oficial, número C 326, de 26 de octubre de 2012.
- Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Diario Oficial, número C 83/389, de 7 de diciembre del 2000.
- Directiva 75/177/CEE, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de legislaciones de los estados miembros que se refiere a la aplicación del principio de retribución entre trabajadores ya sean hombres o mujeres. Diario Oficial, número L 045, de 19 de febrero de 1975.
- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. Diario Oficial, número L 348, de 28 de noviembre de 1992.
- Directiva 93/104/CE del Consejo, de 23 de Noviembre, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Diario Oficial, número L 307, de 13 de diciembre de

1993. Modificada por la Directiva 2003/88/CEE del Parlamento y del Consejo, de 4 de Noviembre, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Diario Oficial, número L 299/9, de 18 de Noviembre de 2003.

- Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997 relativa al Acuerdo Marco sobre trabajo a tiempo parcial concluido por UNICE, CEEP y la CES. Diario Oficial, número L 14, de 20 de enero de 1998.

- Directiva 2000/43/CE del Consejo de 29 de Junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico. Diario Oficial, número L 180, de 19 de Julio de 2000.

- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de Julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre los hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación – refundición-.

- Directiva por la que se deroga la Directiva 76/207/CEE. Diario Oficial, número L 204, de 26 de julio de 2006.

- Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo Marco revisado sobre permiso parental, celebrado por el BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y las CEES, derogando la Directiva 96/34/CE a partir del 8 de marzo de 2012. Véase Diario Oficial, número L 68, de 18 de marzo de 2010.

- Resolución del Consejo, de 21 de enero de 1974, relativa a un Programa de Acción Social. Diario oficial, número C 13, de 12 de febrero de 1974.

- Recomendación del Consejo sobre el cuidado de los niños y niñas - 92/241/CEE.

- Constitución Española de 27 de diciembre de 1978. Ley 3/1989 de finalidad impulsora de los derechos de igualdad de la mujer. BOE número 57, de 8 de marzo de 1989.

- Ley 4/1995, de 23 de marzo, de regulación del permiso parental y por maternidad. BOE número 71, de 24 de marzo de 1995.

- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE número 75, de 29 de marzo de 1995.

- Ley 39/99 de 5 de noviembre de 1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. BOE número 266 de 6 de Noviembre de 1999. (Actualizada a 2018).

- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE número 71 de 23 de Marzo de 2007.

- Ley Orgánica 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida. BOE número 242, de 7 de Octubre de 2009 (última modificación y ampliación 5 de enero de 2017).

- Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en relación con el disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social. BOE número 245 de 11 de Octubre de 2011.
- Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.
- Real Decreto 295/2009 de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. BOE número 69, de 21 de marzo de 2009.
- Real Decreto Legislativo 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. BOE número 36 de 11 de febrero de 2012.
- Real Decreto Legislativo 2/2015 por el que se modifica el Estatuto de los Trabajadores, de 23 de octubre.

- Literatura escrita.

- Alberdi, I., Escario P. (2002) Flexibilidad, Elección y Estilos de Vida Familiar, Madrid, España, Dirección General de Acción Social, del menor y la familia. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Ballester Pastor, M.A (2000) La Ley 39/1999 de la Conciliación de la vida Familiar y Laboral: Una corrección de errores con diez años de retraso. Valencia, España, Tirant lo Blanch.
- Carrasco M.J, García-Mina A., (2005) El Ajuste trabajo-familia desde una perspectiva de género, Madrid, España, UPCO Servicios de Publicaciones Universidad Pontifica de Comillas.
- Cabeza Pereiro J, Fernandez Docampo B, (2011), Conciliación de la Vida Familiar y Laboral y Corresponsabilidad entre sexos, Vigo, España, Xunta de Galicia, Tirant lo Blanch.
- Iglesias González, V., (2016) Ergonomía y Psicología aplicada frente a riesgos específicos, Las Palmas, España, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria Vicerrectorado de Organización Académica y Profesorado, Colección Manuales de Teleformación, Master Universitario en Prevención de Riesgos Laborales.

- Referencias Web:

- Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo, NTP 705: Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (II): consecuencias, evaluación y prevención. (2002) Recuperado de <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.a82abc159115c8090128ca10060961ca/?vgnextoid=db2c46a815c83110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&do=Search&idPalabra=ctjbba>
- Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo, definición de riesgos psicosociales. (2002) recuperado de <http://www.insht.es/portal/site/RiesgosPsicosociales/menuitem.8f4bf744850fb29681828b5c180311a0/?vgnextoid=afeb84fbb7819410VgnVCM1000008130110aRCRD>
- Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo, 2002, Definición de estrés laboral, recuperado de <http://www.insht.es/portal/site/RiesgosPsicosociales/menuitem.8f4bf744850fb29681828b5c180311a0/?vgnextoid=b50c84fbb7819410VgnVCM1000008130110aRCRD>
- Del Hoyo Delgado, M.A., Estrés Laboral, (2004) Servicio de Ediciones y Publicaciones. I.N.S.H.T. Madrid, Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/FONDO%20HISTORICO/DOCUMENTOS%20DIVULGATIVOS/DocDivulgativos/Fichero%20pdf/Estres%20laboral.pdf>
- Club de las Malasmadres, 2016, Encuesta Concilia13F, recuperado de <https://clubdemalasmadres.com/el-club/>.
- Amelia Baena, 2014, Diario de una malamadre: ¿Malamadre y qué? Recuperado de <https://clubdemalasmadres.com/diario-de-malamadre-malamadre-y-que/>
- Laura Baena, Fundadora del Club de las Malasmadres, 2018, “Eres una Privilegiada” , Recuperado de <https://clubdemalasmadres.com/eres-una-privilegiada/>

- Women's Health, (2016), Algunos estereotipos sobre maternidad y conciliación, C Recuperado de <https://www.womenshealth.es/mama-fit/articulo/algunos-estereotipos-sobre-maternidad-y-conciliacion>)
- (Women's Health, (2016), Algunos estereotipos sobre maternidad y conciliación, Recuperado de <https://www.womenshealth.es/mama-fit/articulo/algunos-estereotipos-sobre-maternidad-y-conciliacion>).

- Informe de resultados Conciliación de la vida familiar y la vida laboral, situación actual; necesidades y demandas, 2005, Universidad de Murcia para Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad. Recuperado de <https://www.um.es/u-igualdad/recursos/2013/007-conciliacion.pdf>

- Informe sobre Conciliación de la vida familiar y personal, 2010, Ministerio de Igualdad, Madrid, Recuperado de http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183_Conciliacion_de_la_vida_laboral_familiar_y_personal_.pdf

-

IGLESIAS
GONZALEZ
VALENTIN -



Firmado digitalmente por
IGLESIAS GONZALEZ
VALENTIN -
Fecha: 2018.07.19
18:00:06 +01'00'