



universidad  
de león



Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos  
Humanos

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso 2021/2022

EVOLUCIÓN Y ANÁLISIS COMPARATIVO DE  
LA DOBLE PRESENCIA EN ESPAÑA

EVOLUTION AND COMPARATIVE ANALYSIS  
OF DOUBLE PRESENCE IN SPAIN

Realizado por el alumno D<sup>a</sup> Laura Álvarez Pérez

Tutorizado por el profesor Dra. María Lourdes Álvarez Fernández

Dr. Julio Cesar Álvarez Arias

## Contenido

Resumen del Trabajo .....	5
Palabras clave .....	5
Abstract.....	6
Keywords.....	6
1. Objeto del Trabajo.....	7
2. Metodología .....	7
3. Concepto.....	8
4. Línea Histórica .....	10
4.1 Mujeres y Hombres: Perspectiva sociológica de los diferentes roles .....	10
4.2 Mujeres y ámbito doméstico .....	11
4.3 Mujeres y Ámbito Laboral.....	13
5. La Doble Presencia en el Ámbito Laboral .....	15
5.1 La Situación de las Mujeres en el Mercado de Trabajo.....	15
AÑO 2012 .....	16
AÑO 2021 .....	24
5.2 Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo.....	28
6. Medidas de Conciliación.....	31
7. El Techo de Cristal.....	35
8. Estudio de Evaluación.....	36
8.1 Participantes.....	36
8.2 Instrumento de evaluación .....	36
8.3 Procedimiento .....	36
8.4 Resultados.....	36
9 Conclusiones destacadas .....	45
10 Referencias Bibliográficas.....	48
ANEXO I.....	51

## **Índice de Ilustraciones.**

<b>Gráfica 1.</b> Actividad Mujeres, Grupos de Edad .....	16
<b>Gráfica 2.</b> Actividad Mujeres, Grupos de Edad y su Variación. ....	17
<b>Gráfica 3.</b> Tasa de Actividad por Sexos. ....	17
<b>Gráfica 4.</b> Empleo Mujeres, Grupos de Edad.....	18
<b>Gráfica 5.</b> Empleo Mujeres, Grupos de Edad y su Variación. ....	19
<b>Gráfica 6.</b> Tasa de Ocupación por Sexos.....	20
<b>Gráfica 7.</b> Paro Mujeres, Grupos de Edad.....	21
<b>Gráfica 8.</b> Paro Mujeres, Grupos de Edad y su Variación.....	22
<b>Gráfica 9.</b> Tasa de Paro por Sexos.....	22
<b>Gráfica 10.</b> Contratos Registrados.....	23
<b>Gráfica 11.</b> Tasa de Actividad, Diferencia entre Sexos.....	25
<b>Gráfica 12.</b> Tasa de Ocupación, Diferencia entre Sexos.....	26
<b>Gráfica 13.</b> Tasa de Paro, Diferencia entre Sexos.....	27
<b>Gráfica 14.</b> Contratos Registrados.....	28
<b>Gráfica 15.</b> Indicador compuesto de Horas de Trabajo Remuneradas y No Remuneradas según sexo y tipo de jornada (horas/semana). ....	29
<b>Gráfica 16.</b> Indicador compuesto de Horas de Trabajo Remuneradas y No Remuneradas según sexo, tener hijos y tener la pareja trabajando (horas/semana). ....	30

## **Resumen del Trabajo**

En el presente estudio se analiza el concepto de *doble presencia*, uno de los riesgos psicosociales más importantes en la actualidad. Para ello se aborda la carga que soporta un trabajador tanto en el ámbito laboral como en el doméstico, además de sobrellevar las responsabilidades de ambas al mismo tiempo.

La doble presencia tiene consecuencias nocivas para la salud de los trabajadores. Lo más significativo de este riesgo psicosocial es que a menudo afecta a más mujeres que hombres. Se analizará el desarrollo del concepto, el efecto histórico del rol y su mayor incidencia en el género femenino. Se profundiza también en su evolución y su estado actual, y así, conocer si afecta realmente a los trabajadores y en especial a las mujeres.

Una encuesta representativa con 135 muestras de mujeres con pareja, hijos y empleo remunerado comprueba si las trabajadoras sufren en alguna medida los efectos de la doble presencia. Utilizando un cuestionario basado en el *método Istas21* (CoPsoQ).

Se concluye a partir de datos aportados que dicho riesgo afecta en mayor medida a mujeres, atendiendo a diferentes condiciones. A partir de la información y su análisis parece evidente que sigue manteniéndose y acarreando graves consecuencias en diferentes áreas.

## **Palabras clave**

Doble presencia, género, ámbito laboral, ámbito doméstico, conciliación, igualdad.

## **Abstract**

In the present work, it is being analyzed the concept of *double presence*, which is one of the most important psychosocial risks. It deals with the burden that a worker bears on the workplace and on the home environment and having to bear the responsibilities of both at the same time.

The *double presence* has harmful consequences for the health of workers. The most striking thing about this psychosocial risk is that it affects more women than men. The development of the concept, the historical effect of the role and its greater incidence in the female gender will be analyzed. Its evolution and its current state are also studied, and thus, to know if it really affects workers and especially women.

A survey is then conducted with 135 samples of women with a partner, children, and work to check if these workers suffer to some extent from the double presence. Using a questionnaire based on the *Istas21 method* (CoPsoQ).

It is concluded from the data if risk affects women to a greater extent, according to different conditions. Based on the information and its analysis, it seems evident that it continues to persist and has profound consequences in different areas.

## **Keywords**

Double Presence, gender, workplace, home environment, conciliation, equality.

## **1. Objeto del Trabajo**

El presente trabajo tiene como objetivo extraer ciertas conclusiones acerca de la doble presencia. Saber cómo surge, por qué aparece y a qué se debe que sean las mujeres las que sufren de mayor forma este riesgo psicosocial. Por lo tanto, el objetivo general sería:

- Conocer la doble presencia y ver su desarrollo evolutivo en las mujeres tanto en el ámbito laboral y ámbito doméstico.

A partir del objetivo principal se han podido desarrollar una serie de objetivos más específicos.

- Realizar un estudio empírico conociendo la situación de la mujer trabajadora para comprobar la existencia de la doble presencia.
- Conocer la situación de la mujer en el mercado de trabajo y en el ámbito doméstico.
- Detectar realmente si en la actualidad se sigue sufriendo la doble presencia y si son las mujeres las que lo sufren con mayor incidencia.
- Observar las barreras que siguen existiendo entre ambos géneros y las desigualdades que provocan.

## **2. Metodología**

La primera fase de la elaboración del Trabajo de Fin de Grado (TFG) es la propia elección de la temática a abordar. Al conocer los diferentes riesgos psicosociales, la doble presencia conllevaba un trasfondo social crucial, interesante de evaluar y conocer, por lo que se optó por abordar este factor.

Al haber elegido el tema, se da paso al posterior estudio y análisis bibliográfico a través de plataformas digitales como *Google Académico*, *Dialnet*, y muchas más plataformas ofrecidas por la Biblioteca de la Universidad, así como plataformas convencionales. Así mismo se han utilizado datos oficiales, obtenidos por ejemplo del Ministerio de Empleo o el Instituto Nacional de Estadística. Se han seleccionado artículos y libros lo más actualizados y recientes posibles.

Como se ha expuesto anteriormente uno de los objetivos principales es el conocer la real incidencia de este factor y ver en especial como afecta a las mujeres.

Para realizar la investigación, se diseña un método de evaluación basado en encuestas. Aunque se haya tomado como referencia el Método Istars21 (Moncada, Llorens, Navarro, y Kristensen, 2005), mantiene criterios de evaluación individuales y próximos al área de estudio. Por lo tanto, las cuestiones formuladas han sido de propia invención con el propósito de obtener datos relevantes con relación a los objetivos predefinidos.

### **3. Concepto**

Para comenzar, en términos generales, el término de doble presencia se encuentra reconocido por el ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud) como un riesgo psicosocial.

Dichos riesgos son condiciones que influyen en el contexto laboral (el ambiente social, laboral, las propias capacidades del individuo, la organización, etc.). Los factores pueden ser tanto positivos como negativos, aunque los que se abordan y se estudian con más frecuencia son los negativos, ya que son los que pueden llegar a afectar a la calidad de vida y salud de las personas. Por lo tanto, la doble presencia es un factor psicosocial negativo, ya que la falta de conciliación entre ambas áreas de intervención puede provocar grandes consecuencias para la salud, como la aparición de insomnio, estrés, problemas emocionales, sentimientos de agotamiento y de inutilidad por considerar que no se está haciendo lo suficiente.

Se pueden encontrar varias definiciones sobre el término de la doble presencia. El ISTAS lo define como “el trabajo doméstico y familiar supone exigencias cotidianas que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado”. “La organización del trabajo en la empresa puede impedir la compatibilización de ambos trabajos, a pesar de disponer de herramientas y normativa para la conciliación de la vida laboral y familiar. Las mujeres siguen realizando y responsabilizándose del trabajo doméstico y familiar, por lo que la doble presencia es más prevalente entre el colectivo de mujeres.”

Según Torns, Carrasquer y Borrás (2002) “el estudio de la doble presencia consiste en explicar la participación en el empleo y en el trabajo doméstico-familiar tomando en cuenta las presencias y/o ausencias de ambos géneros en la carga total de trabajo”

La participación en ambas áreas, a la que se hace referencia en anteriores definiciones, se suele dar de manera sincrónica, por lo que resulta tremendamente difícil para el trabajador (las cuales normalmente son mujeres) el poder llevar a cabo ambas actividades correctamente con una buena conciliación (Centro de Referencia de Organización del Trabajo y Salud, 2010).

El concepto de la doble presencia nace en la década de los setenta. Es producto de la tercera ola feminista, en el que uno de los objetivos de su cartera era conseguir paridad entre hombres y mujeres. Tras la Segunda Guerra Mundial, después de que las mujeres sustituyeran a los hombres en el ámbito laboral mientras ellos permanecían en el frente, se genera un deseo abierto de no querer regresar a sus labores domésticas cuando los hombres, al finalizar la guerra, recuperaron sus trabajos. En 1963, Betty Friedan publicó *La mística de la feminidad*, donde denuncia que las mujeres aun estando en la “época feliz” llena de recursos, con sus adosados con jardín o sus nuevos electrodomésticos que hacían su vida más sencilla, detectan más bien lo contrario, una mayor carencia de sentido. Eso hizo que se fuera percibiendo una necesidad de algo más en sus vidas materiales y por fin fueron introducidas lentamente en el mundo laboral. El principal problema fue que los hombres no fueron progresivamente introduciéndose en el ámbito doméstico. Por lo tanto, las mujeres se cargaron a la espalda la doble mochila. Lo que llamamos ahora la doble presencia.

En la actualidad, la mujer está más adaptadas al mundo laboral y existe una mayor conciliación entre ambas áreas, gracias, en gran medida, a los cambios legislativos producidos y al progreso social. Sin embargo, siguen siendo ellas mayoritariamente las que mantienen un sobreesfuerzo con múltiples consecuencias, lo que provoca que perdure este factor psicosocial.

## 4. Línea Histórica

Como hemos mencionado antes, el concepto de la doble presencia apareció con la llegada de la tercera ola feminista, después de la Segunda Guerra Mundial. Sin embargo, antes de esto, será crucial entender con más detalle por qué un riesgo de estas características afecta en mayor medida a mujeres frente a hombres y así, poder concebir también de mejor manera los apartados que analicemos después. Debemos profundizar en la línea histórica teniendo en cuenta los tres tipos de relaciones más importantes que han mantenido las mujeres a lo largo de la historia: con los hombres, el hogar y el trabajo.

### ***4.1 Mujeres y Hombres: Perspectiva sociológica de los diferentes roles***

Durante la historia de la humanidad, las mujeres y los hombres hemos tenido diferentes posiciones y roles respecto a otro. Para hacer un recorrido más completo, aunque probablemente escaso, debemos situarnos en las primeras civilizaciones de la historia, como son la egipcia, griega y romana, para tener presente el tipo de relación que se asienta entre mujeres y hombres y como perdura en cierto sentido hasta el día de hoy.

Poniendo de antecedentes a dos relevantes autoras historiadoras, que además de ser consideradas unas especialistas en historia antigua, fueron propulsoras de los estudios históricos de las mujeres. Una de ellas es Sarah Pomeroy, con su libro *Goddesses, Whores, Wives and Slaves. Women in Classical Antiquity* publicado en el año 1975. Sin negar la importancia de la obra de Pomeroy, la otra autora, Gerda Lerner, tuvo mayor repercusión en la temática femenina con su libro *La creación del patriarcado*.

Se plantean importantes cuestiones partir de entonces que no habían tenido la importancia de ser resueltas. Aspectos que desde las primeras civilizaciones se han mantenido, viéndose modificadas las relaciones entre mujeres y hombres durante todo ese periodo de tiempo, pero sin abandonar pilares que mantienen las diferencias existentes como es, por ejemplo, el desarrollo del patriarcado como base de nuestra sociedad, modelos de comportamiento que se implantan en cada sexo o los roles concretos que comienzan a interiorizar mujeres y hombres.

Haciendo referencia a las ideas planteadas por Lerner, se realiza un análisis de la “creación del patriarcado” a partir del mito de la diosa sometida por el dios. Plantea que,

aunque la diosa fuera primigenia y muy poderosa va perdiendo prerrogativas y al final acaba sometida por el dios. Así pues, mientras que, en el orden divino, a lo femenino se lo simboliza con la oscuridad y la luna, el principio masculino se asocia con la luz y el sol, lo que conducía también a la contraposición entre caos y orden. El mito, por lo tanto, representaría el discurso legitimador del orden patriarcal, lo que nos hace pensar también en la influencia de la religión en nuestra sociedad, teniendo un claro ejemplo de cómo ha influido en nuestras conductas sociales el judeocristianismo.

Por tanto, vemos como en las sociedades antiguas las mujeres han estado sometidas a la autoridad del varón, sobre todo en condición de padre o marido. Por ello, cuando profundizamos en esta relación, desde puntos como la figura de la maternidad y la paternidad, las relaciones entre esposo y esposa, en definitiva, la existencia de la desigualdad entre hombres y mujeres en el seno de la familia que influye en el ámbito familiar, jurídico, etc., legitima la sociedad patriarcal, señalado ya por multitud de autores como Jane F. Gardner, Judith P. Hallett, Richard P. Saller o Judith Evans Grubbs.

Algunos autores (López, A. y López, B. 1988) mencionan la existencia de las diferencias de género que existían en la Edad Moderna, otorgando a las mujeres tres vías diferentes: la principal se centraba en el papel de la mujer casada, con el fin de cuidar a la familia; en segundo lugar, la mujer que no llegaba a casarse y ofrecía su vida a la religión y, por último, la vía más escabrosa, la prostitución, actividad femenina muy desprestigiada por la historiografía tradicional.

Como se puede observar, existe una razón por la cual cada uno de nuestros géneros se encuentra encasillado en una serie de “normas” socialmente perpetuadas y aceptadas, lo que influye a su vez en los otros ámbitos que se enlazan con la figura femenina.

#### ***4.2 Mujeres y ámbito doméstico***

El ámbito doméstico siempre se ha entendido como el lugar implícito de las mujeres. Se entendía que eran ellas las que debían mantener la casa limpia y ordenada, adecuada para recibir a sus maridos con todas las labores completas ya que los hombres trabajaban toda la jornada y eran éstos los encargados de mantener la economía doméstica. Hoy en día, aunque se tenga una perspectiva diferente sobre el papel que

ocupa lo femenino en el hogar sigue siendo ella la que realiza, en gran medida, las tareas que deben realizarse en casa.

En primer lugar, es posible plantear uno de los principales dilemas de los diferentes que podríamos cuestionarnos sobre este tema, de esta manera; las actividades femeninas siempre han sido omitidas de los análisis sociales y económicos (Perrot, 1978; Mathieu, 1991). Esto se debe a que no se reconocía ningún tipo de esfuerzo o merito a la mujer por realizar las mencionadas tareas, sin embargo y citando a la autora Kessler-Harris, “las mujeres han trabajado siempre”. Y ya no solo debemos cerrarnos en la idea de que no se concibe como un trabajo la labor domestica que realizaba la mujer si no gran variedad de manifestaciones de trabajo femenino y las consecuencias de su menosprecio: “la valoración abusiva pero significativa del trabajo productivo en el siglo XIX consagro como únicas “trabajadoras” a las asalariadas y relego a la sombra de la ayuda familiar a las tenderas y campesinas, y todavía más a las amas de casa, esas mujeres mayoritarias y de fundamental importancia sin las cuales no se hubiese podido desarrollar la sociedad industrial” (Perrot, 1978).

Por lo general, no se suele plantear que el trabajo que realizaban y realizan las mujeres en los hogares sea un trabajo “real”. Sin embargo, las mujeres desde niñas eran educadas para mantener la casa. Mientras tanto, la educación en las escuelas era sesgada y los varones podían estudiar ciencias, ellas en cambio aprendían a coser. Además, en casa las niñas aprendían a cocinar con sus madres, los niños en cambio concluían que su tarea era llegar a casa después de trabajar y no involucrarse en las labores relacionadas como hacían sus madres. Por lo tanto, igual que los hombres tenían acceso a la educación, a las mujeres se las educaba en las tareas que por su género tenían asignadas. Al final, lo que para los hombres era un “derecho” para las mujeres era una evidente “obligación”.

Entendiendo esto así, resulta más fácil deducir uno de los motivos por los que se desarrolla una clara de doble presencia. Es decir, en el momento en el que las mujeres se involucraron en el mercado laboral, no se desprendieron de la realización de las labores del hogar. Ya que tanto las mujeres al igual que los hombres tenían arraigadas esas diferentes funciones que les otorgaba su género, entendiendo ambos que seguía siendo “obligación” de las mujeres ya que el adentrarse en el ámbito laboral era “opcional”.

Así pues, la presencia en el ámbito doméstico, prioritaria y delegada en las mujeres se ha mantenido durante muchos siglos y perdura hasta nuestros días. Cuestión ya abordada, la mayor ruptura existente en esta relación se dio cuando Betty Friedan escribió *La mística de la feminidad*, reflejando la insatisfacción que sentían las mujeres simplemente con el lugar en el hogar y reivindicaron un hueco real en el mundo laboral. Así apareció el concepto “la doble presencia” concibiendo la mochila que se creaba alrededor de la mujer por los motivos antes mencionados. Así va fortaleciéndose la necesidad de atender a la relación entre la mujer y el trabajo que se iba fortaleciendo.

#### ***4.3 Mujeres y Ámbito Laboral***

Como se ha expuesto anteriormente las pocas actividades que realizaban las mujeres no eran consideradas un verdadero trabajo. El momento principal en el que las mujeres fueron introducidas en el mundo laboral se dio en la revolución industrial, seguido por ambas Guerras Mundiales.

Con la llegada de la Revolución Industrial, el cambio económico y social que surgió conllevó que las mujeres se vieran, debido a varios factores, incluidas en el mercado laboral. Algunas de las primeras descripciones históricas se centraron en los ámbitos de actividad considerados como propios de las mujeres y que incluía figuras femeninas como costureras, enfermeras (Knibiehler, 1984), comadronas, empleadas domésticas (Martin-Fougier, 1983), nodrizas, institutrices y prostitutas.

En el caso concreto de España, en el sector industrial, el mejor ejemplo de actividad feminizada es la industria textil, conocido el proceso laboral por la historia como “putting-out system” o “domestic system”, que comprende una parte de la manufactura del producto en el hogar, haciendo así más fácil la introducción de la mujer en este tipo de actividad.

Sin embargo, aunque la mujer se viera muy representada en este tipo de trabajos, podríamos decir que son un “variable de ajuste” en el mercado laboral ya que, aunque el trabajo femenino estuviera más representado seguía siendo algo despectivo, intentado ser una etapa transitoria en la vida de las mujeres hasta el matrimonio. A partir de ahí tocaría dedicarse al ámbito doméstico o por otro lado compatibilizar como una situación excepcional debida a la economía familiar.

De esta manera, las mujeres empiezan a coexistir con los hombres en el mundo laboral, pero como hemos mencionado varias veces con anterioridad, las pocas que tenían un sitio en mercado laboral se encontraban en trabajos muy puntuales, que se ganaron un carácter sesgado y feminizado, siendo puestos con mucha menor responsabilidad y menor salario del que contaban los varones.

Las otras dos etapas en las que la mujer ganó más fuerza en el ámbito laboral fueron las Guerras Mundiales, siendo esta última la que provocó posteriormente la mayor reivindicación femenina por formar parte del trabajo que controlaban en su mayoría los hombres. El motivo de la inclusión de la mujer durante la Primera y Segunda Guerra Mundial fue debida a la falta de recursos económicos y sociales provocada por la ausencia de los hombres ya que ellos eran los destinados al combate. Así pues, las mujeres, las pocas que habían tenido representación en el mercado laboral lograron ocupar puestos de mayor categoría de los que antes eran relegadas, como por ejemplo formando parte en talleres, fábricas, empresas y sobre todo realizando labores humanitarias.

Sin embargo, y como ya sabemos, estos oficios tenían fecha de caducidad. Cuando los hombres volvieron de la guerra las mujeres volvieron a ser relegadas a sus pequeños puestos en el ámbito laboral y a su lugar en el hogar. Sin embargo, después de finalizar la Segunda Guerra Mundial, las mujeres ya no se conformaban con ese sitio y como ya sabemos, a partir de Friedan y *La mística de la feminidad* las mujeres empezaron a reivindicar un hueco real en la sociedad. Desde ese momento y poco a poco fueron mejorando las bases para que las mujeres fueran también dirigidas al mundo laboral. Por ejemplo, un pilar fundamental para que se diera el trabajo femenino era la formación femenina. Hay que tener en cuenta, del mismo modo, que la enseñanza era sumamente desigual, dado su carácter sexuado (Baudelot y Establet, 1992). Además, también se mantenía el problema de la feminización de los empleos.

En conclusión, desde finales del siglo XX hasta la actualidad podemos ver considerables avances por parte de la mujer en el ámbito laboral como del hombre en el ámbito doméstico. Aunque a simple vista parezca que se ha establecido un equilibrio entre ambas esferas, se continuará analizando la existencia de la doble presencia en el presente, intentando vislumbrar si esta igualdad es real o sigue existiendo una falta de responsabilidad compartida entre mujeres y hombres.

## **5. La Doble Presencia en el Ámbito Laboral**

Habiendo situado finalmente el papel histórico que ocupa la mujer y realizado un análisis de la relación que tiene con los tres ámbitos claves vistos anteriormente; el hombre, el hogar y el trabajo, se puede entender por qué el riesgo psicosocial que nos ocupa puede tender a ser más incidente en el sexo femenino. Por tanto, sabiendo ahora la profunda raíz que inunda a la doble presencia y su incidencia en la mujer, vamos a ver a continuación si este término está asentado en el ámbito laboral y si lo está, como influye en las mujeres actualmente.

Para observar desde una mejor perspectiva si existe esta doble carga en el sexo femenino, puede ser más esclarecedor observar con datos si realmente las mujeres tienen carga desde el ámbito laboral y doméstico, si un ámbito influye y provoca irregularidades en el otro y viceversa y si a los hombres les afecta menos este aspecto psicosocial.

### ***5.1 La Situación de las Mujeres en el Mercado de Trabajo***

Primeramente, para llevar a cabo esta comprobación, uno de los aspectos clave que se debe analizar, es la situación que tiene la mujer actualmente en el trabajo. Para ello, nos detendremos en los análisis que se han realizado por el Ministerio de Trabajo sobre la situación de la mujer en el mercado laboral contemporáneo. Así pues, para obtener unas mejores conclusiones sobre la influencia o no de la doble presencia, sería interesante comparar el primer estudio disponible, el cual se realizó en 2012, y el último, en 2021, y así comprobar de una forma contrastada si existe una evolución y desarrollo de la situación de la mujer. Se pasa a evaluar diferentes puntos que muestran estos dos análisis respectivos, reduciendo los diferentes ámbitos que tratan a los que más reflejan la situación de la mujer en el trabajo.

Contextualizando la etapa en los que se realizaron estos estudios se debe mencionar que, en el análisis de 2012, España estaba atravesando por una crisis económica grave y en el año 2021 los datos también se ven influidos por la crisis provocada por el COVID-19. Por lo que teniendo en consideración que el entorno de crisis hace mella en ambas muestras, se van a reflejar los datos más significativos.

## AÑO 2012

Como se ha anticipado, se analizarán diferentes datos extraídos del análisis realizado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (denominado así en ese momento). Conocer la situación de la mujer en el mercado laboral es clave para reconocer la evolución que ha tenido esta desde su incorporación en él. Es esencial también conocer al detalle el contexto económico y social para entender los datos registrados en esas fechas. El estudio realizado se vio influenciado por un entorno de crisis comenzado en 2008, que azotó fuertemente a España alrededor de una década. Así pues, se comentarán diferentes apartados analizados en el estudio que mostrarán el escenario en el que se encuentra la mujer.

Después de realizar las observaciones pertinentes, analizaremos el mismo análisis en el año 2021 y se realizaran los comentarios y conclusiones con relación a este año.

### Actividad de la Mujer en 2012

Gráfica 1. *Actividad Mujeres, Grupos de Edad*

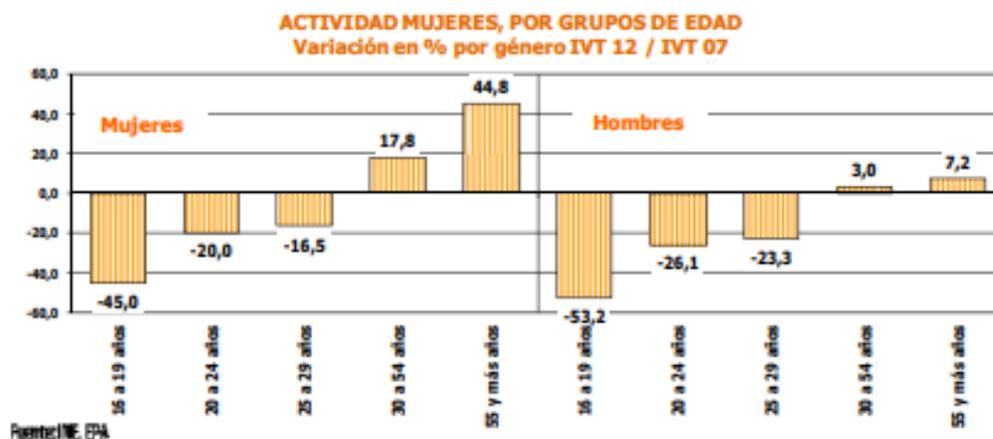
<b>ACTIVIDAD MUJERES, POR GRUPOS DE EDAD</b>				
<b>IV TRIMESTRE 2012</b>				
	Cifra absoluta en miles	proporción sobre Total	$\Delta$ % s/ IV T 2007	IV T 2011 proporción sobre Total
<b>TOTAL MUJERES</b>	<b>10.511,4</b>	<b>45,9</b>	<b>10,3</b>	<b>45,2</b>
16 a 19 años	115,1	44,2	-45,0	42,9
20 a 24 años	676,4	47,4	-20,0	47,7
25 a 29 años	1.198,8	48,0	-16,5	47,8
30 a 54 años	7.271,4	46,1	17,8	45,3
55 y más años	1.249,5	42,3	44,8	41,5

Fuente: INE. EPA

Fuente: Situación de la Mujer en el Mercado de Trabajo 2012. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

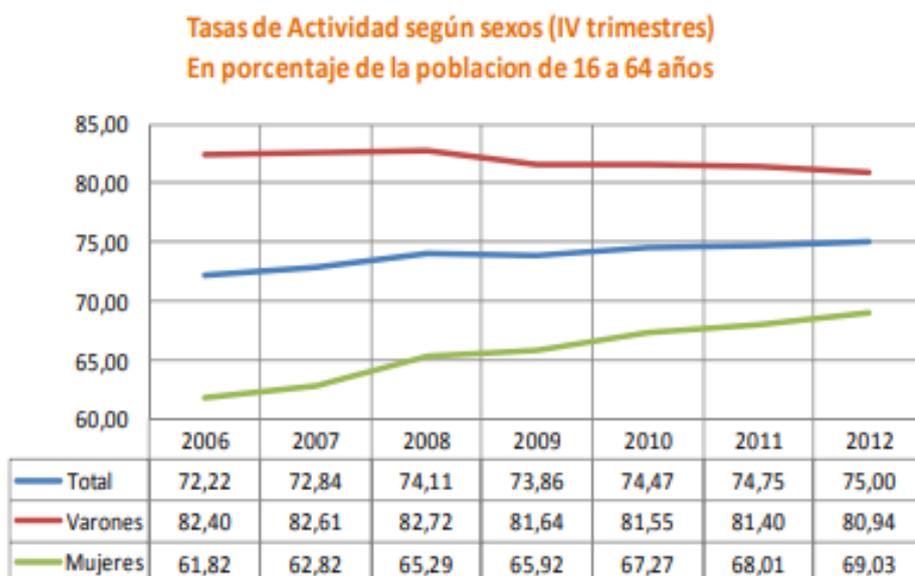
Con esta gráfica, inscrita en el cuarto trimestre del año 2012, los datos muestran el número de mujeres activas por grupos de edad. Estos grupos donde la presencia de la mujer es mayor son los de las edades más avanzadas, desde los 30 en adelante.

Gráfica 2. Actividad Mujeres, Grupos de Edad y su Variación.



Fuente: Situación de la Mujer en el Mercado de Trabajo 2012. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Gráfica 3. Tasa de Actividad por Sexos.



Fuente: Situación de la Mujer en el Mercado de Trabajo 2012. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En estas dos graficas vemos la evolución de las tasas de actividad tanto de mujeres como de hombres en relación con el año 2007 y 2006 respectivamente. En el Gráfico 2 se puede observar esta evolución diferenciada en tramos de edad, analizando las caídas de la actividad respecto al año 2007. Hasta el tramo de 29 años las caídas son menores

entre las mujeres que entre los hombres. Y a partir del tramo de los 30 años, el aumento es mucho mayor en las mujeres que en los varones.

En el Gráfico 3 se ve como aun con la recesión la tasa de actividad de la mujer sigue aumentando. Desde el 2006, la diferencia de tasas entre mujeres y hombres es de 20 puntos, reduciéndose hasta 10 puntos menos en el 2012.

### Ocupación de la mujer en 2012

La ocupación tanto de las mujeres como de los hombres se vio afectada por la crisis, pero siendo para ellas menos incidente que para los varones.

Gráfica 4. *Empleo Mujeres, Grupos de Edad.*

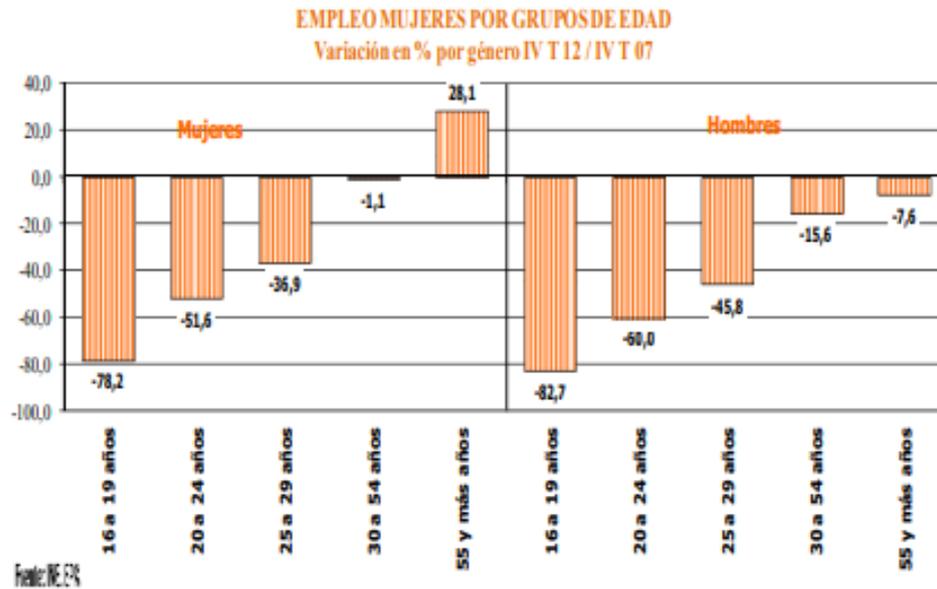
<b>EMPLEO MUJERES, POR GRUPOS DE EDAD</b>				
<b>IV TRIMESTRE 2012</b>				
	Cifra absoluta en miles	proporción sobre Total	$\Delta$ % s/ IV T 2007	IV T 2011 proporción sobre Total
<b>TOTAL MUJERES</b>	<b>7.720,4</b>	<b>45,5</b>	<b>-9,0</b>	<b>44,9</b>
16 a 19 años	28,3	41,9	-78,2	42,7
20 a 24 años	336,8	48,8	-51,6	49,7
25 a 29 años	795,0	48,5	-36,9	48,3
30 a 54 años	5.534,1	45,6	-1,1	44,7
55 y más años	1.026,2	42,4	28,1	41,7

Fuente: INE. EPA

Fuente: Situación de la Mujer en el Mercado de Trabajo 2012. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Como muestran los siguientes resultados y comparando la proporción sobre el total entre el año 2012 y el 2011 los grupos de edad a los que más ha afectado la caída de la ocupación han sido a los grupos de mujeres más jóvenes. Al contrario que los grupos de edades más avanzadas en los que no solo no se existe una bajada si no que cuentan con una leve subida en la ocupación.

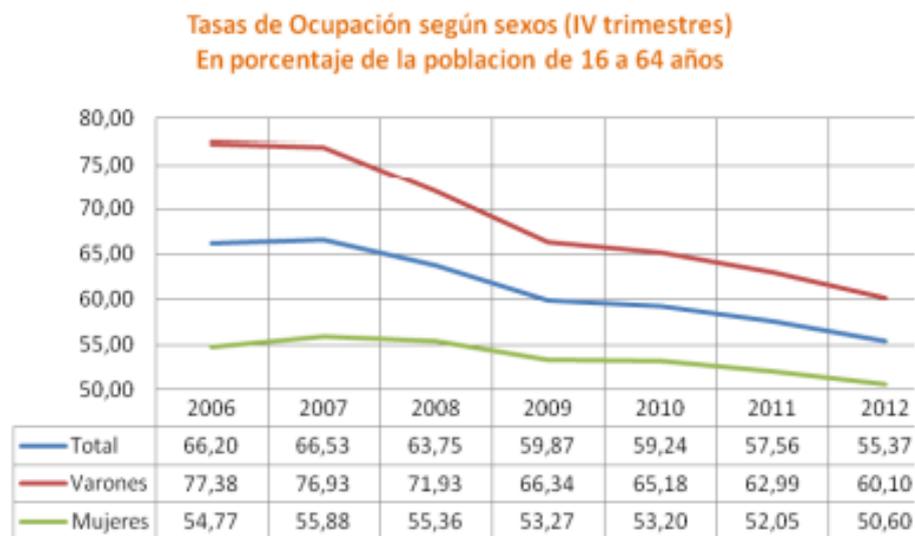
Gráfica 5. Empleo Mujeres, Grupos de Edad y su Variación.



Fuente: Situación de la Mujer en el Mercado de Trabajo 2012. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En esta gráfica vemos la evolución del empleo desde el 2007 al 2012. Entonces se muestran unos resultados más favorables para las mujeres que para los hombres, al reducirse el empleo de forma más leve y en el grupo de edad de más de 55 la variación de las mujeres es positiva en contraste de la variación negativa que tienen los varones en el mismo grupo de edad.

Gráfica 6. *Tasa de Ocupación por Sexos.*



Fuente: INE.EPA

Fuente: Situación de la Mujer en el Mercado de Trabajo 2012. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Aquí es posible observar la evolución que ha sufrido la tasa de ocupación desde el 2006. La diferencia entre mujeres y hombres en este año es algo más superior de 20 puntos. En 2012 la diferencia entre géneros se redujo hasta los 10 puntos. No pasa desapercibida la gran caída que han experimentado ambas tasas con relación a la crisis de 2008.

En la evolución de la tasa de actividad como la de ocupación desde el 2006 hasta el 2012, destaca el gran espacio que separa a ambos géneros el primer año y como se ha ido reduciendo hasta el último. Da la impresión de que la situación de la mujer mejora a buen ritmo. Sin embargo, hay que tener en cuenta que nos encontramos en un entorno de un fuerte impacto económico a la baja. Esto se suma a que uno de los principales motivos de la crisis fue la burbuja inmobiliaria y la caída del sector de la construcción. Este sector estaba ocupado por su mayoría de hombres, las mujeres solo representaban un 8,8% del total de actividad por sectores en 2012 (La Situación de las Mujeres en el Mercado de Trabajo, 2012, p.20). Esto conlleva que la caída de la actividad en total respecto a hombres sea mucho mayor y por eso las cifras de las mujeres dan una apariencia de mejora, pero no es completamente cierto.

## Paro de la Mujer, 2012

En el cuarto trimestre de 2012, el paro femenino alcanza la alarmante cifra de 2.791.000 de mujeres que se encuentran desempleadas. Esto supone un 46,8% del total de desempleados. La mayoría, como es posible de comprobar en la siguiente gráfica, se encuentra en el grupo de edad que va de 30 a 54 años.

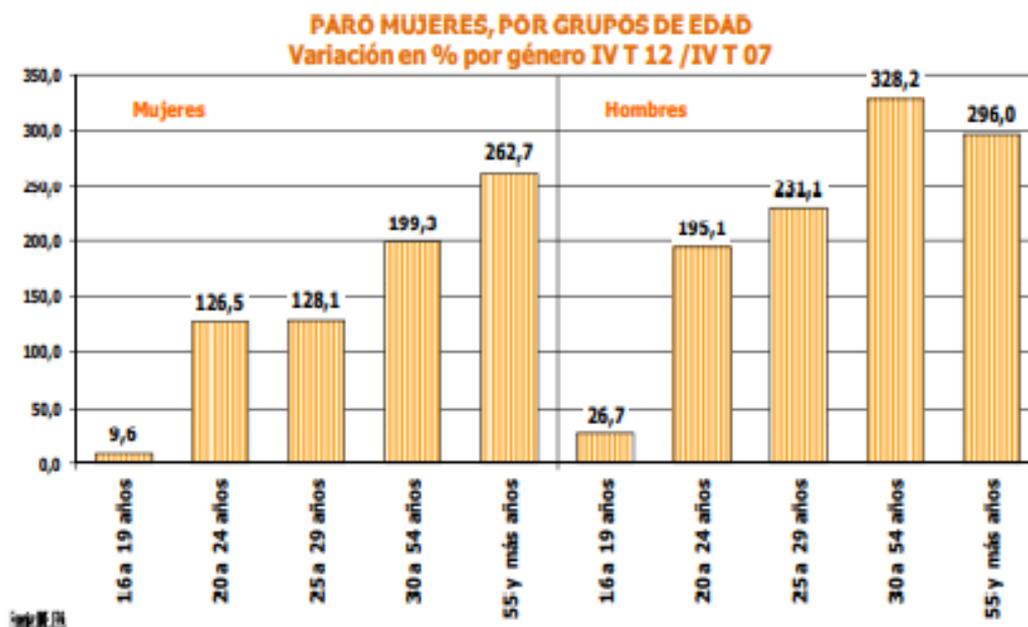
Gráfica 7. *Paro Mujeres, Grupos de Edad.*

<b>PARO MUJERES, POR GRUPOS DE EDAD</b>				
<b>IV TRIMESTRE 2012</b>				
	Cifra absoluta en miles	proporción sobre Total	$\Delta$ % s/ IV T 2007	IV T 2011 proporción sobre Total
<b>TOTAL MUJERES</b>	<b>2.791,0</b>	<b>46,8</b>	<b>166,2</b>	<b>46,1</b>
16 a 19 años	86,9	45,1	9,6	43,0
20 a 24 años	339,7	46,1	126,5	45,3
25 a 29 años	403,7	47,0	128,1	46,3
30 a 54 años	1.737,3	47,7	199,3	47,4
55 y más años	223,4	42,1	262,7	40,0

Fuente: INE. EPA

Fuente: Situación de la Mujer en el Mercado de Trabajo 2012. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

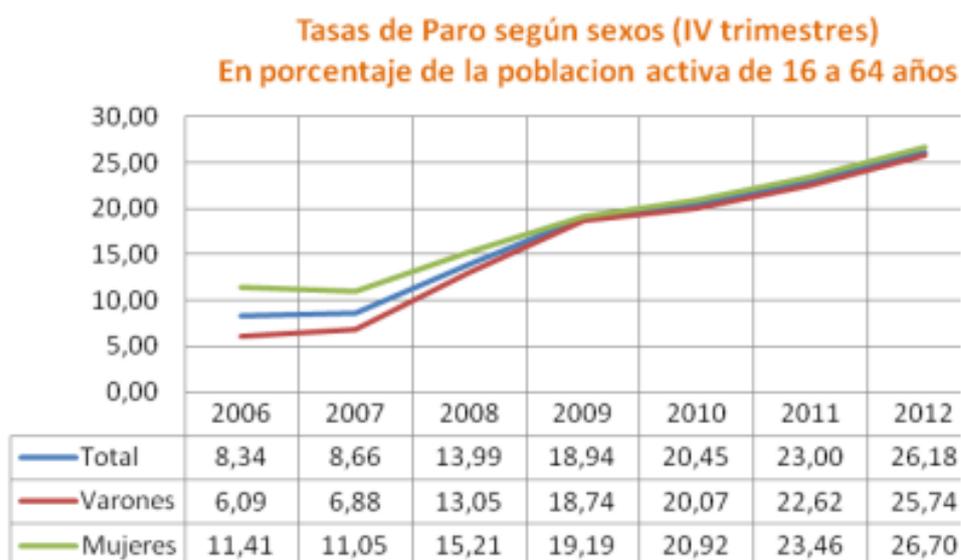
Gráfica 8. *Paro Mujeres, Grupos de Edad y su Variación.*



Fuente: Situación de la Mujer en el Mercado de Trabajo 2012. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En esta gráfica los datos señalan la variación entre el último trimestre del año 2007 y el último trimestre del año 2012. La evolución muestra un incremento mayor en las cifras masculinas debido a los aspectos mencionados.

Gráfica 9. *Tasa de Paro por Sexos.*



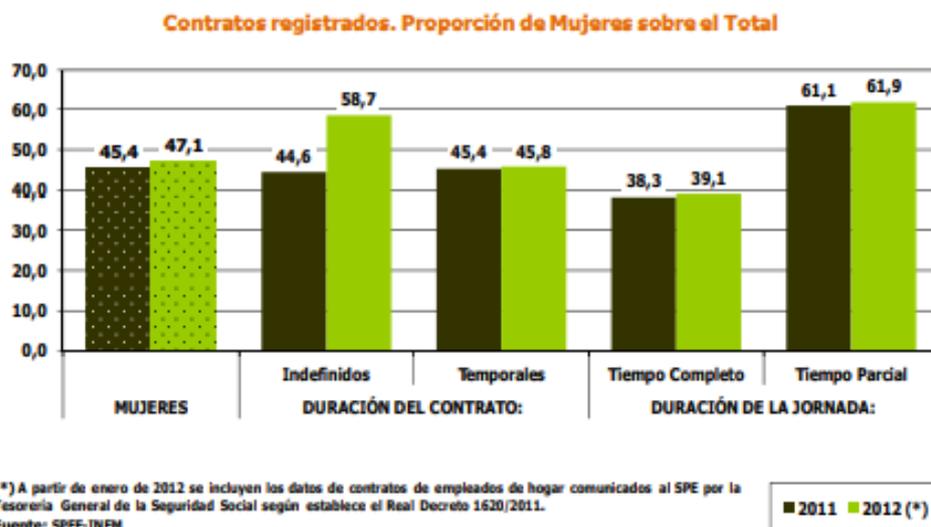
Fuente: INE.EPA

Fuente: Situación de la Mujer en el Mercado de Trabajo 2012. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

El progreso de la tasa de desempleo que ha sufrido desde el 2006, muestra que, en ese mismo año, la diferencia entre la tasa masculina y femenina es de más o menos 4 puntos. Además, la tasa ha ido aumentando hasta disminuir esta diferencia a 1 punto entre mujeres y hombres en el año que nos ocupa. Sin embargo, la tasa de mujeres siempre ha sido más elevada que la de los varones y en el año 2012 solo lo es por un punto. Aunque parece que la situación de la mujer ha mejorado debido al estrechamiento de la diferencia respecto al género masculino, como mencionamos anteriormente, la crisis afectó con gran incidencia en el sector de la construcción, sector muy masculinizado. Esto provoca que la tasa de paro de los hombres aumentara de manera más incisiva que en las mujeres.

A mayores, otro dato ilustrativo sería el de tipos de contratos que tienen las mujeres, ya no solo por mostrar la situación de estas en el mercado laboral, sino porque dicha cuestión tiene un trasfondo muy vinculado con el área de investigación, el relacionado con la mujer en el ámbito doméstico. Los contratos indefinidos han sufrido una gran subida del año 2011 al 2012 debido a la crisis. También es llamativa la diferencia que existe entre los contratos de tiempo completo y tiempo parcial. La frecuente tendencia de que las mujeres opten mayoritariamente por contratos a tiempo parcial está enlazada principalmente con la crianza de hijos y la tendencia de que son las mujeres las que renuncian a sus carreras profesionales para el cuidado de hijos y familiares.

Gráfica 10. *Contratos Registrados.*



## **AÑO 2021**

El análisis de la situación de la mujer en el mercado de trabajo en el 2021 ayudara a mostrar las comparaciones correspondientes a lo ya visto anteriormente. Debemos recordar que en el año 2020 detonó una nueva recesión económica y laboral debido a la COVID-19, lo que supuso que exista una influencia negativa en la economía en general y, por lo tanto, en el mercado de trabajo, consecuencias que permanecen en cierta medida, aunque con menor incidencia en el año 2021.

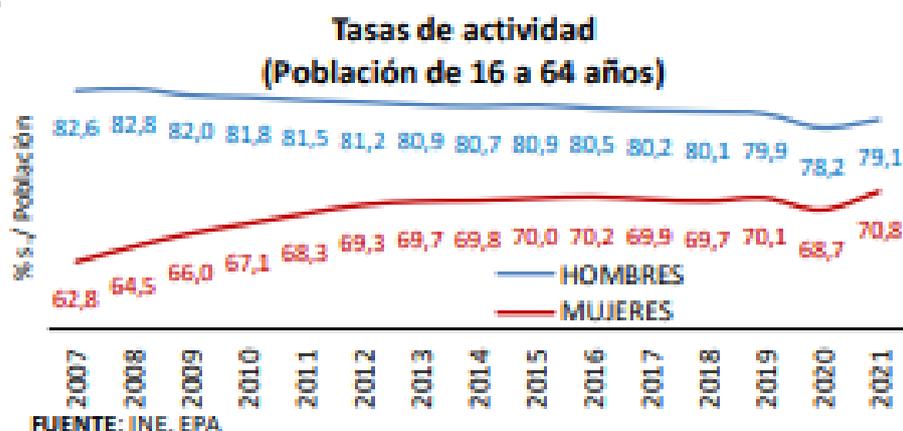
### Tasa de actividad 2021

Al finalizar el año 2021 hay un total de 10.952.600 mujeres activas, de las cuales 9.121.900 están ocupadas y 1.830.700 en desempleo.

En la siguiente gráfica, se puede ver la evolución de la tasa de actividad desde el 2007 hasta el 2021. Así también se podrá comparar este último año con los datos analizados anteriormente. La diferencia entre la tasa femenina y masculina existente era de unos 10 puntos (11,9pp). Y actualmente la tasa sigue teniendo prácticamente la misma diferencia, con una tendencia a la baja, pero muy leve (8,3pp).

De forma destacable cabe decir que los mayores avances en la tasa de actividad durante este gran periodo de tiempo los han tenido las mujeres de 45 y más años. Como se comprueba en 2012, los grupos de mujeres de edad más avanzada también tendían a un aumento de la tasa de actividad. Además, el grupo con la tasa más elevada era el de los 30 a los 54 años y en el año 2021 esto se sigue manteniendo ya que son las mujeres de entre 25 y 44 años las que fortalecen los datos.

Gráfica 11. *Tasa de Actividad, Diferencia entre Sexos.*



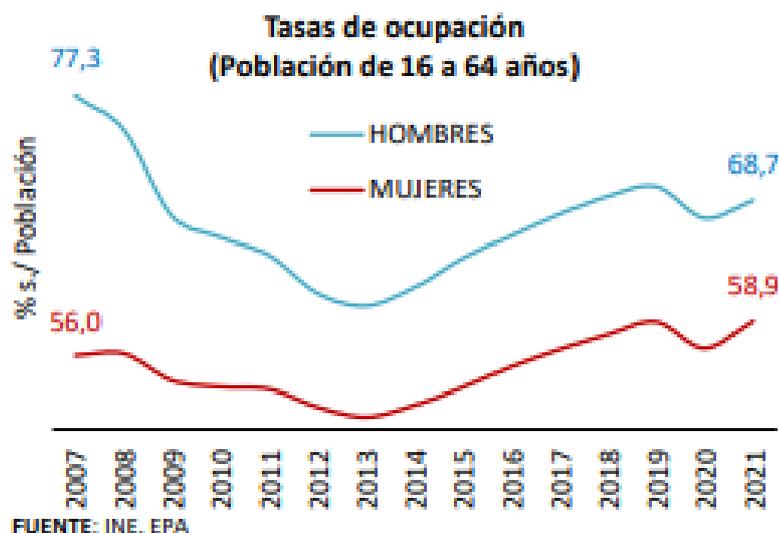
Fuente: Situación de la Mujer en el Mercado de Trabajo 2021. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

### Tasa de Ocupación 2021

La tasa de ocupación de la mujer en el 2021 es del 58,9. Un dato positivo que podemos sacar observando la gráfica es la diferencia entre el dato del primer año registrado y el del último. La tasa de 2021 supera considerablemente la de 2007, año previo a la crisis económica de 2008.

Duramente este periodo de tiempo la evolución del empleo ha sido más favorable para las mujeres que para los hombres, aumentando la de estas en un 7,2% y reduciéndose la de ellos un 11,7%. Esto nos deja entrever los movimientos que están pasando ambos géneros. Al conocer estos datos podemos sobre ver la evolución positiva que está teniendo la mujer en el ámbito laboral, con una integración, lenta, pero progresiva. Sin embargo, sigue habiendo una amplia diferencia de unos diez puntos (9,8pp), al igual que en el año 2012. Además, observando la gráfica vemos como la línea de los hombres aumenta en mayor medida, aunque sutilmente, que la de las mujeres.

Gráfica 12. *Tasa de Ocupación, Diferencia entre Sexos.*

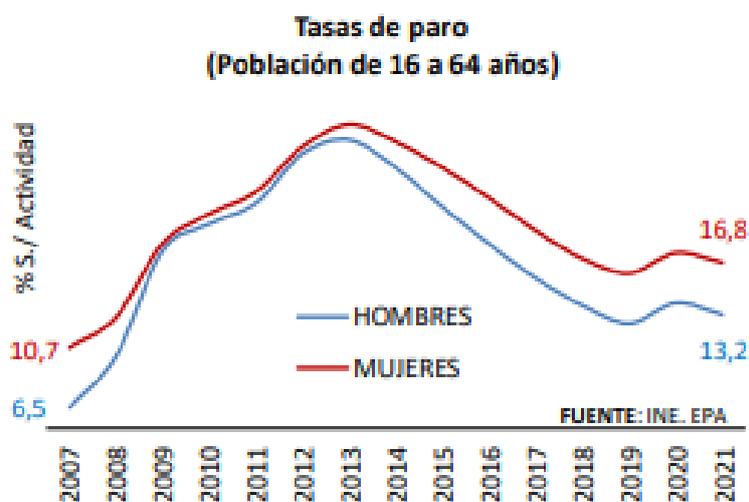


Fuente: Situación de la Mujer en el Mercado de Trabajo 2021. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

### Tasa de Paro 2021

El paro femenino supone un 53,4%, más de la mitad del total de los desempleados. El número de mujeres paradas alcanza 1.830.700. Ambas tasas de paro no han alcanzado los niveles que existían en el 2007, antes de la crisis económica. A causa de esta, la tasa de los varones incrementa a mayor velocidad que la de las mujeres. Llegando como vimos en 2012 a reducirse la diferencia entre las dos a 1 punto. Sin embargo, a medida que la crisis se fue disipando la tasa de paro de los hombres descendió a mayor ritmo que la tasa femenina. Y así llegando a 2021 existe una diferencia de 3,6 puntos entre las tasas de ambos géneros, siendo solo un punto menor a la que existía en el 2007.

Gráfica 13. *Tasa de Paro, Diferencia entre Sexos.*



Fuente: Situación de la Mujer en el Mercado de Trabajo 2021. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

A mayores, en el análisis de 2021 se proporcionar otra serie de datos que son de gran interés para entender mejor la situación de la mujer, y dar sentido a otros aspectos vistos anteriormente. Esta serie de datos muestran la evolución que ha tenido la mujer en su inclusión al mundo laboral, y como ha estado enlazado esto a la posición que beneficiaba al hombre. Uno de ellos es el de los contratos registrados, también visto en el análisis del 2012. Como se puede comprobar, lo más destacable es que en 60% de los contratos totales que tienen las mujeres son a tiempo parcial. Esto, como se ha comentado anteriormente, detona y puede confirmar la idea de que las mujeres son las que más dedican tiempo al cuidado del hogar y familia.

Las ventajas que aporta el trabajo a tiempo parcial, sin tener en cuenta las desigualdades de género que supone este tipo de trabajo representado en su mayoría por mujeres, es que da la posibilidad de compatibilizar las actividades laborales con las responsabilidades familiares. Como indica C. Castaño (2002), sirve para que el trabajo del género femenino siga considerándose como secundario con respecto al del hombre y al asumir que el cuidado de los hijos recaiga normalmente sobre la mujer, refuerza la división sexual del trabajo.

Gráfica 14. *Contratos Registrados.*



Fuente: Situación de la Mujer en el Mercado de Trabajo 2021. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

## 5.2 Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo

Después de analizar la situación laboral de la mujer, se ha comprobado que existen algunas desigualdades entre sexos totalmente asumidas, algunas de estas más latentes de lo que pueda parecer, en algunos aspectos más que en otros.

Después de haber examinado el estudio sobre la situación de la mujer en el mercado laboral, para ampliar el análisis, sería adecuado incluir aspectos con relación a las horas dedicadas al trabajo laboral, sino también al doméstico. Un aspecto en el que más se puede reflejar es concretamente ese uso del tiempo, que puede ser diferente entre los géneros.

El momento en que se encuentran los hombres y las mujeres afecta a la relación con el tiempo. Cuando se realizan análisis, la distribución del tiempo de trabajo y ocio resulta distinta para mujeres y hombres, mostrando algunas desigualdades (Domínguez, 2003).

De igual modo, otros autores como Geary (2010) señalan que existe una mayor dedicación de las mujeres hacia los cuidados de personas y hogar, en contraste con los hombres. Esto acaba suponiendo una desventaja en cuanto al desarrollo de su carrera profesional, al disponer de menos tiempo para dedicarlo al trabajo laboral, lo que

provoca que nazca el techo de cristal, una consecuencia de esta doble carga que soportan, en su mayoría, mujeres.

Se expondrán para ello unos datos extraídos de la Encuesta Nacional de las Condiciones de Trabajo 6ª EWCS, realizadas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Ministerio de Empleo y Seguridad Social) en el año 2015, la última realizada. Con esto se pretende observar también la incidencia de las mujeres en el ámbito doméstico y dar así sentido o no a la doble presencia que se lleva mencionado y contextualizando durante todo el trabajo.

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la responsabilidad del cuidado y educación de los hijos recae de forma desigual en hombres y mujeres, siendo estas últimas a las que corresponde en mayor grado el “trabajo no remunerado”. En total, las mujeres dedican a ambos tipos de trabajo 13 horas semanales de media más que los varones (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2015. p.29).

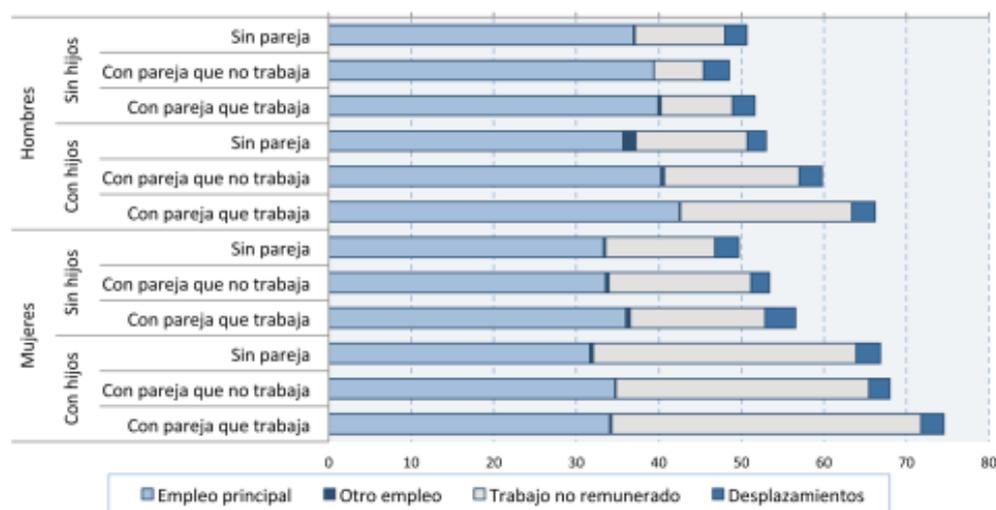
Gráfica 15. *Indicador compuesto de Horas de Trabajo Remuneradas y No Remuneradas según sexo y tipo de jornada (horas/semana).*



Base: total de trabajadores (N=3.364).

Fuente: Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 6ª EWCS – España. (2015)

Gráfica 16. *Indicador compuesto de Horas de Trabajo Remuneradas y No Remuneradas según sexo, tener hijos y tener la pareja trabajando (horas/semana).*



Base: total de trabajadores (N=3.364).

Fuente: Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 6ª EWCS – España. (2015)

Varios aspectos llamativos que resultan al observar los datos pueden llevar a la conclusión de que es cierto lo que algunos autores sugieren, que la mujer tiene con frecuencia más carga en el ámbito doméstico, a la vez que mantienen su trabajo remunerado. Por poner un ejemplo, los hombres normalmente dedican el mismo número de horas al trabajo no remunerado (14 horas a la semana) independientemente de que trabajen a jornada completa o a tiempo parcial. En cambio, cuando la mujer trabaja a tiempo parcial, dedica más horas al trabajo no remunerado, en concreto 30 horas con jornada a tiempo parcial y 25 horas con jornada completa. (Visto en el Gráfico 15).

Asimismo, el hecho de tener hijos también es un factor muy decisivo a la hora de determinar la forma del uso del tiempo entre hombres y mujeres. En general, ambos sexos señalan que dedican más horas al trabajo no remunerado cuando tienen hijos. Aun así, las mujeres, con o sin hijos, con o sin pareja, realizan más horas no remuneradas que sus respectivos homólogos masculinos con la misma condición. (Visto en el Gráfico 16).

## **6. Medidas de Conciliación**

Se ha visto, por lo tanto, cómo nace el término doble presencia, y el por qué las mujeres son las más tendentes a sufrir dicha cuestión, habiendo contextualizado la situación de estas para entender por qué son ellas en las que más recae esto.

No se puede obviar que la mujer se integró en el mundo laboral recogiendo más responsabilidades a mayores de las que tenían en el hogar. Antes incluso de que el término y aplicación de la conciliación aparecieran en las esferas académicas, sociales y legislativas, para la mujer, ese ejercicio de conciliar estaba muy entrelazado en su vida cotidiana. Es más, incluso cuando las mujeres que cuentan con un mayor interés o se ven más involucradas en este tipo de temas relacionados con su género, ese esfuerzo diario de conciliación puede parecer como algo innato, como algo que forma parte en sus responsabilidades cotidianas (Torns, Borrás, Carrasquer, 2003/4).

Con lo que nos referimos por lo tanto al utilizar el término conciliación es a la relación que existe por lo tanto entre el trabajo doméstico, anteriormente también mencionado como trabajo no remunerado y el trabajo laboral, el empleo, sea sé, el trabajo remunerado y como pueden llegar a afectarse o influirse entre sí. Ya en la década de los setenta, Payton-Miyazaki y Brayfield establecieron diferentes tipos de relaciones que podían tener estos conceptos entre sí; afectarse positiva o negativamente, ser independientes o tener una relación instrumental, necesitándose el uno al otro, relación de compensación solventando las carencias del uno con el otro, y la relación de conflicto.

Si se detiene a pensar en el término, la conciliación entre la vida laboral y familiar, esto lleva a pensar que, si estamos analizando una conciliación, es que en un primer momento se ha dado un conflicto que hay que solventar. Así pues, se entiende que hay factores del ámbito laboral y doméstico que interactúan entre sí, los cuales pueden ser incompatibles o pueden complementarse entre sí.

Algunos especialistas definieron esta situación entre ambos ámbitos como “un tipo de conflicto inter-rol, en el cual las presiones de rol procedentes de cualquiera de los dos ámbitos son incompatibles en algún aspecto” (Greenhaus y Beutell (1985).

Para poder conocer cuál es el objetivo que se persigue al intentar establecer una conciliación entre estos aspectos sería interesante saber cuál sería ese estado ideal para

un trabajador. Esto genera que en el término de la conciliación entre la vida laboral y familiar aparezca también la vida personal del trabajador. Sí no se incluyese ese término de personal entre los ámbitos que deben ser sujeto de conciliación se abre un hueco a la discriminación de esos trabajadores que, por ejemplo, no tienen hijos, como si no tuvieran derecho a que su vida personal, su vida social, también estuviera en sintonía con su vida laboral.

Cuando introducimos el concepto de vida personal aparece otro término relacionado: calidad de vida. Aunque es un término poco definido ni existe un consenso sobre esta definición, algunos como Chaturvedi (1991) la define como la sensación subjetiva del bienestar del individuo.

Después de haber conceptualizado y contextualizado esta conciliación de la vida laboral, familiar y personal vamos a entrar a plantear el marco legal donde se recoge este término. Se mencionarán únicamente las leyes españolas más significativas.

En primer lugar, es necesario aludir a la Constitución, donde se nombra el derecho fundamental de la igualdad de mujeres y hombres, estipulando en concreto el derecho de igualdad ante la ley y el principio de la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión y opinión o cualquier otra condición, Constitución Española [Const.]. Artículo 14. 29 de diciembre de 1978 (España).

Por otro lado, cabe mencionar las políticas de igualdad. Surgen a partir del año 1983, cuando en España se crea el Instituto de la Mujer (ley 16/1983 del 24 de octubre). Los Planes de Igualdad que surgen a raíz de esto se basan en Estrategias y Acuerdos Marco Europeas. Algunas de estas políticas son:

- El IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2002-2006).
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011).

Pasando a legislación más específicas en materia de conciliación se encuentran:

- Ley 39/1999. Para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. 7 de noviembre de 1999. Núm. 271. Esta ley introdujo cambios legislativos para favorecer la conciliación, pero manteniendo los fundamentos y principios básicos de igualdad.

La ley trata de conseguir una nueva forma de cooperación entre hombres y mujeres estableciendo un equilibrio entre las responsabilidades en la vida profesional y privada. Persiguiendo este objetivo se establecen 3 pilares:

- ~ Permisos retribuidos (para hombres o/y mujeres).
- ~ Reducción de jornada laboral.
- ~ Descansos o excedencias por razones familiares.
- Real Decreto 1251/2001. Responde a las necesidades expuestas en la Ley 39/1999 regulando las prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo. 17 de noviembre de 2001. Núm. 21491. Esta disposición actualmente está derogada, pasando ahora a ser:
  - Real Decreto 295/2009. 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. 21 de marzo de 2009. Núm. 4724. Su última actualización se produjo el 21 de julio de 2014.
  - Ley Orgánica 3/2007. Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. 23 de marzo de 2007. Núm. 71. La última actualización publicada el 7 de marzo de 2019.
- Los rasgos generales que contiene esta ley son:
  - ~ La finalidad general es alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres y eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.
  - ~ Obliga por igual a toda persona física y jurídica que se encuentre en territorio español, independientemente de la nacionalidad domicilio o residencia.
  - ~ Tiene dimensión transversal. Esto quiere decir que su aplicación abarca todo tipo de aspectos; esfera política, civil, laboral, económica, social, cultural y artística.
  - ~ Integra tanto el derecho de igualdad como la perspectiva de género para unificar los criterios seguidos por los poderes públicos.
  - ~ Establece garantías procesales para la tutela del derecho de igualdad y legitima a las instituciones públicas con ciertas competencias para defender esos derechos.
  - ~ Adoptan las llamadas acciones positivas que puedan permitir alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, incorporando también

un conjunto de medidas para corregir la desigualdad existente entre estos.

Una causa-efecto que provoca la necesidad de la conciliación es que, como ya se ha mencionado dicha conciliación busca la coordinación entre la vida laboral y familiar. Por lo tanto, un hecho que provoca mayor necesidad a la hora de buscar esta cooperación entre ámbitos es el factor de tener hijos.

Los efectos de la maternidad son una forma clara de apreciar la doble presencia. Cuando en una pareja aparecen los hijos, la mujer de repente se encuentra en una disyuntiva entre el ámbito laboral y el cuidado de los hijos. Este conflicto que sufren las madres, en el caso de los padres no está tan presente. Aunque sí es cierto que, con la llegada de los hijos, ambos sexos se ven más involucrados en las responsabilidades laborales, como ya hemos visto en el reparto del tiempo entre el trabajo remunerado y no remunerado, las mujeres se ven más afectadas por ello. (Aiza y Ugidos, 2007).

Estos dos autores realizaron un estudio en el que analizaban las satisfacciones a las que debían renunciar las mujeres trabajadoras cuando se convertían en madres. La horquilla de edad en la que se encontraban estas mujeres era entre los 20 y los 40, edad en la que es adecuada tener hijos, pero también edad en la que es más prospera la carrera profesional.

Estas mujeres hicieron referencia a que la principal y mayor satisfacción a la que debían renunciar era la formación. Al toparse con la edad apropiada para tener descendencia, renunciaban a seguir con su formación o perseguir una mejora en sus propios puestos de trabajo. Algunos consideran que un factor determinante para conseguir una mayor igualdad de género es el nivel de cualificación de la mujer (C. Tobío (2002), ya que cuanto más alto, se produce un considerable aumento de participación doméstica de los hombres.

El camino hacia la igualdad real está obstaculizado por una serie de barreras sociales, a veces no conscientes, que complican a las mujeres llegar a metas que se puedan proponer. Fernández Villanueva *et alii* (2003) hace referencia a cuatro grupos de actitudes de resistencia. Algunas causas de estas son provocadas o conllevan la causa de la maternidad. Como aporta este autor, “la maternidad sigue condicionando la ubicación

de las mujeres en el mercado laboral, tanto como barrera y como resistencia, por esta sobrevaloración del rol maternal por parte de las mujeres”.

Por lo que, en la mayoría de los casos, las mujeres anteponen sus labores familiares al tener hijos frente a su vida laboral y seguir prosperando en su carrera profesional, cosa que los hombres raramente sufren. Así se ve como la doble presencia afecta de mayor medida al género femenino que al masculino.

## **7. El Techo de Cristal**

El término *techo de cristal* se utilizó por primera vez el 24 de mayo de 1978, apareciendo en la Women's Action Alliance Conference de Nueva York. Marilyn Loden, la directora de Recursos Humanos en ese momento, utilizó este concepto para explicar las barreras que impiden a muchas mujeres ascender a puestos de alta dirección. (Wirth, Cabarcos, Traseira, y Fernández Dávila, 2002).

Este fenómeno puede verse como una de las causas que sufre la mujer debido a la doble presencia. Supone un gran problema para la mujer ya que es un impedimento para seguir avanzando en su carrera profesional. A fin de cuentas, las mujeres ocupan puestos de trabajo que den lugar a la conciliación con su vida familiar. Como ya se ha visto, las mujeres sacrifican su vida laboral y anteponen sus responsabilidades domésticas y familiares lo que provoca que sea mucho más difícil para ellas ascender en sus puestos de trabajo. Al tener esta doble carga y sentir un peso mayor desde el ámbito doméstico, la mujer acaba renunciando a la búsqueda de un mayor existo en su trabajo. Especialmente si las trabajadoras son también madres.

Cuando aparecen los hijos, existe un mayor conflicto entre ambas partes, la mujer se siente más presionada a encontrar una conciliación entre el empleo y las responsabilidades domésticas, siendo como se ha comprobado estas últimas las más atendidas. Al crear una familia mayor carga, se hace más fuerte la manifestación de la doble presencia y por lo tanto más fácil es que aparezca la barrera del techo de cristal.

Algunos de los motivos por los que se da esta situación son muy difíciles de corregir ya que se deben a causas culturales y sociales, que como ya se ha visto, están plenamente inculcadas.

## **8. Estudio de Evaluación**

### ***8.1 Participantes***

Se ha realizado la encuesta con un perfil fijo de sujetos; se ha enviado a mujeres, con pareja e hijos. En el título de la encuesta se especificaba el perfil que se requería para realizar la encuesta y que no se desajustaran los resultados. De la encuesta realizada se han obtenido 138 respuestas. Los resultados se han obtenido con el método bola de nieve, enviado en primer momento a un círculo concreto con el perfil requerido que a su vez fue pasando a sus círculos con el mismo perfil.

### ***8.2 Instrumento de evaluación***

El instrumento de evaluación ha sido un cuestionario, tipo encuesta que fue realizado con *Google Forms*. Está formado por 15 preguntas las cuales se pueden consultar en el Anexo 1.

### ***8.3 Procedimiento***

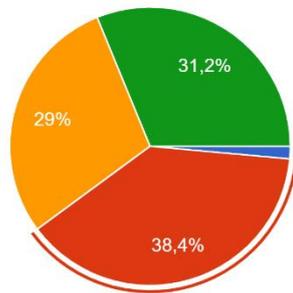
La encuesta fue enviada por un medio con registro como *WhatsApp*. Se envió a varias personas con el perfil requerido dando la opción a reenviarla a otras personas con ese mismo perfil y así llevar a cabo el método bola de nieve. Se recogieron los resultados y con los datos analizados por la aplicación se realizaron los resultados que se ven a continuación.

### ***8.4 Resultados***

Ahora se expondrán los resultados obtenidos con la encuesta, ilustrando los datos con los gráficos creados por *Google Forms*.

### ¿Qué edad tienes?

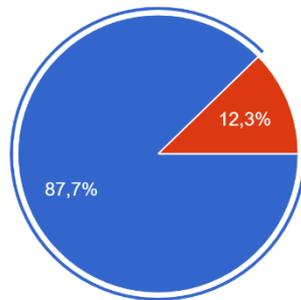
138 respuestas



- Menos de 35
- Entre 35 y 45 años
- Entre 45 y 50 años
- Más de 50 años

### ¿Vives con tu pareja, marido... en casa?

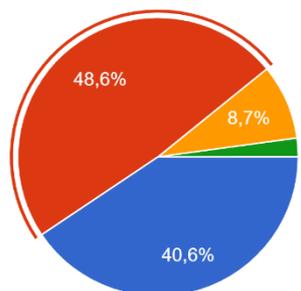
138 respuestas



- Sí
- No

### ¿Cuántos hijos tienes?

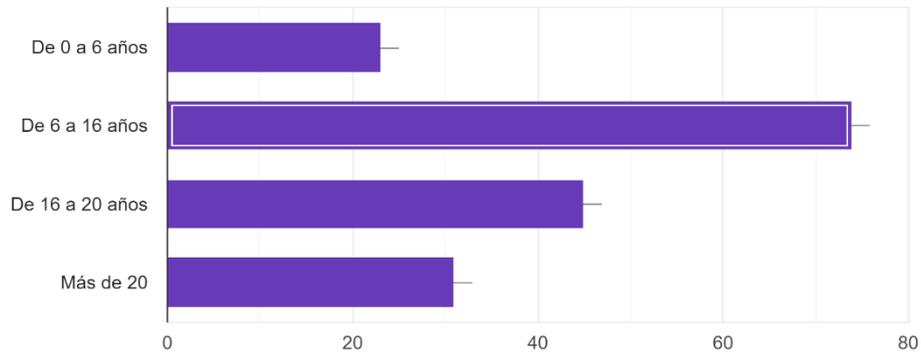
138 respuestas



- 1
- 2
- 3
- Más de 3

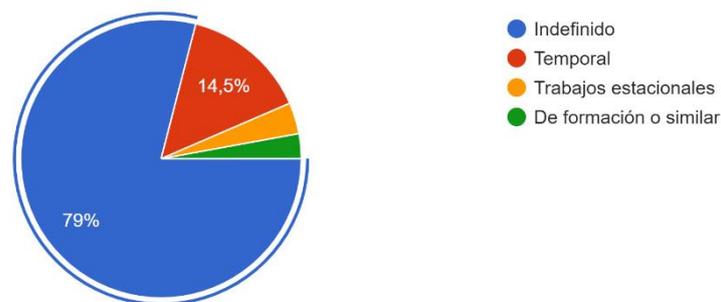
### ¿Qué edad tienen tus hijos?

138 respuestas



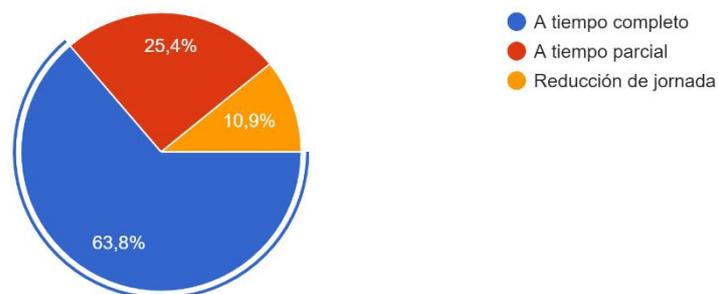
### ¿Qué tipo de contrato tienes?

138 respuestas



### ¿Qué tipo de horario tienes?

138 respuestas



Estas seis primeras preguntas son de tipo sociodemográfico. Han sido realizadas para poder emplazar a las mujeres que han respondido a la encuesta. Gracias a dichas preguntas se sitúa mejor la situación que posee en su entorno para poder analizarlas con mayor detalle. Entre las cuestiones más importantes a destacar, se encuentra, por

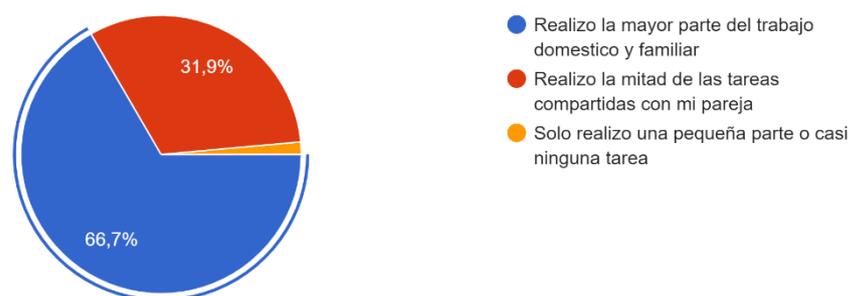
ejemplo, que la mayoría de las encuestadas viven con su pareja. Eso muestra que pese a tener una posible mejor conciliación en el ámbito doméstico, los resultados indican todo lo contrario.

Asimismo, la mayoría de las encuestadas tengan empleos indefinidos a tiempo completo. Estas mantienen una larga jornada laboral y a pesar de ello, como se verán en las siguientes preguntas planteadas, se encargan de la mayoría de las tareas del hogar. Puede surgir la duda, debido a los datos y análisis que hemos observado anteriormente, de por qué la mayoría de estas mujeres encuestadas tienen una jornada completa y no una jornada a tiempo parcial como según hemos visto suele ser más típica para el género femenino, y sobre todo cuando tienen hijos.

Se puede explicar al ver que la mayoría de la edad de los hijos es de los 6 a 16 y de 16 a 20 y la menos elegida de menos de 6. Al ser los hijos más mayores, en edades en los que tienen más independencia, las mujeres ya no se encuentran en reducción de jornada. Analizando los cuestionarios se ha observado que las personas que habían elegido la opción de reducción de jornada eran prácticamente en su totalidad las mujeres que había elegido la edad de sus hijos entre 0 y seis años.

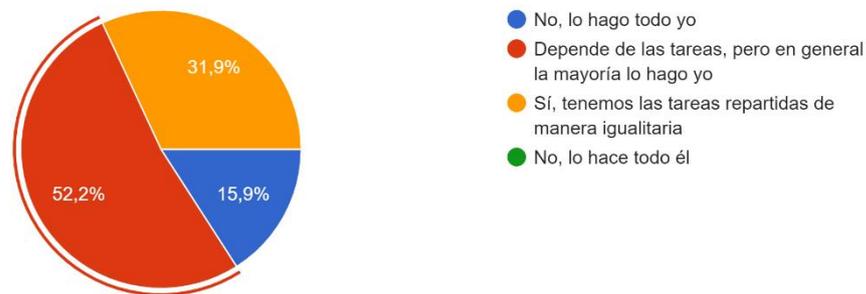
¿Qué parte del trabajo doméstico realizas?

138 respuestas



¿Tienes algún acuerdo con tu pareja para repartir las tareas?

138 respuestas

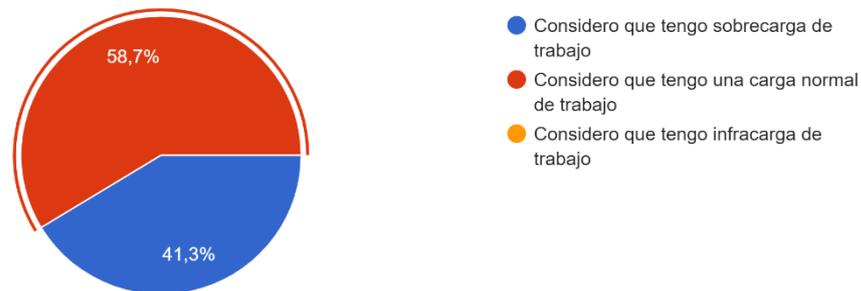


Estos dos aspectos reflejan que, aun viviendo en pareja, donde es más fácil repartir las labores del hogar, al final son las mujeres las que se soportan mayoritariamente la totalidad de las cargas. Como se puede comprobar, el 66,9% de mujeres consideran que realizan la mayor parte de las labores domésticas. A continuación, podemos vislumbrar como esta franja se divide en la siguiente cuestión, de si existe algún acuerdo para repartir las tareas con su pareja, en dos opciones; en general la mayoría de las tareas las realizo yo (respuesta con mayoría de elecciones) y lo realizo todo yo. Estas dos opciones suman el 68,1% de los votos, por lo que superaría el tanto por ciento de la anterior respuesta.

Llama la atención la pequeña franja amarilla que existe en la primera pregunta que hace referencia a la opción de “Solo realizo una pequeña parte o casi ninguna tarea”, en la que fue elegida únicamente por 2 sujetos de las 138 muestras aportadas. Sin embargo, en la siguiente cuestión ninguna de estas dos mujeres escogió la opción de que era su pareja la que realizaba las tareas, si no que estas mujeres consideraban que tenían las tareas repartidas de forma igualitaria (destacar que los cuestionarios de ambas mujeres contaban con resultados “positivos”, ya que no contaban con carga de trabajo, su pareja e hijos son conscientes de la situación que a veces tienen que soportar las mujeres, etc.). Así pues, en menor medida, están las mujeres que sí consideran tener las tareas repartidas y no hacer más de lo que a ellas les corresponde hacer.

¿En tu trabajo laboral tienes mucha carga de trabajo?

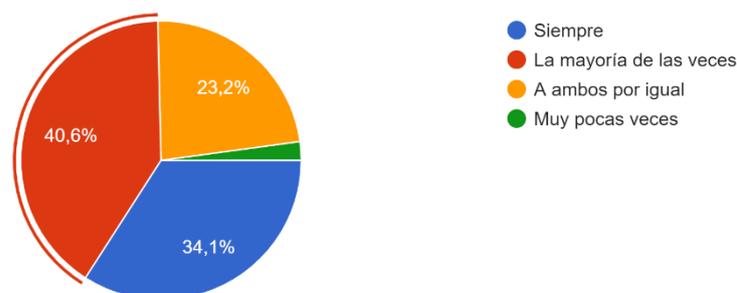
138 respuestas



Aquí se sigue reiterando que, aunque las mujeres tengan una carga normal o excesiva de trabajo laboral, se siguen cargando el mayor peso del trabajo doméstico. Incluso el 40% de las mujeres encuestadas consideran que sufren sobrecarga en el trabajo, un claro indicador de que la organización de las empresas necesita también solventar esos problemas. Si las organizaciones empresariales no ayudan a que la carga de trabajo sea adecuada y razonable, es muy difícil que se involucren en crear una buena situación para las mujeres, ayudando a la conciliación entre el trabajo laboral y en el hogar.

¿Cuándo tus hijos necesitan algo (temas de colegio, amigos, necesidades en casa...) recurren más a ti que a tu pareja para que los soluciones?

138 respuestas

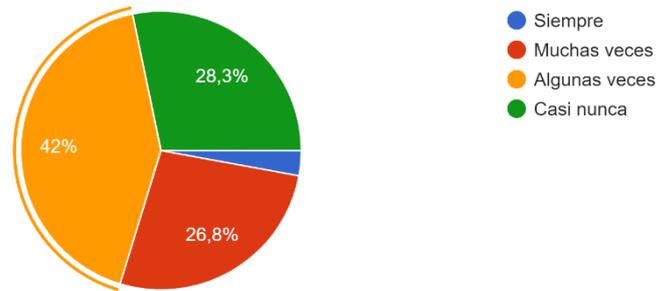


En relación con los hijos se puede ver que da igual la edad los mismos, ya que lo habitual es recurrir a las madres y no a los padres. El 74,7% de mujeres apuntan que sus hijos recurren siempre o la mayoría de las veces a ellas y no a sus parejas si tienen algún dilema o inconveniente. Frente a un 25,3% que consideran que es a ambos por igual o más a los padres. Los datos muestran que son las mujeres las que tienen más responsabilidad en el ámbito familiar. En resumidas cuentas, se asocia a las mujeres la

responsabilidad del cuidado de los hijos, y por lo visto, este estigma sigue latente en la actualidad.

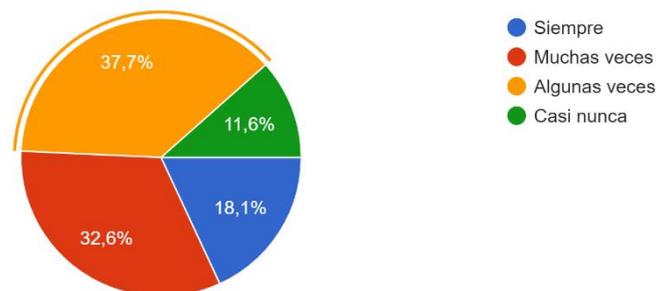
¿De alguna forma tu trabajo laboral afecta en tu ámbito familiar (mal humor, pensar en el trabajo, no realizar bien otras tareas...)?

138 respuestas



¿Cuándo estás en tu trabajo piensas en tus responsabilidades familiares?

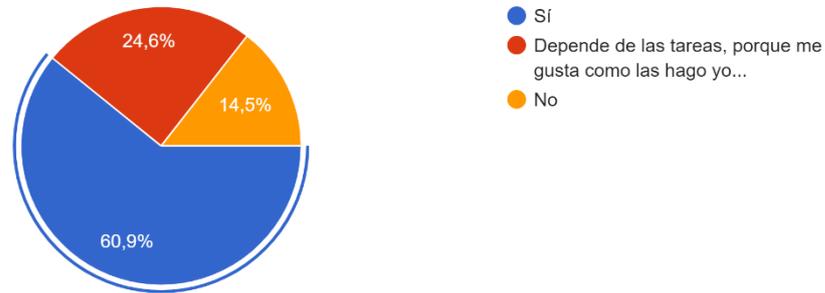
138 respuestas



Los resultados en estos dos casos tienen una perspectiva positiva, ya que, aunque lentamente, parece que la mujer empieza a soltar un poco de carga, y las consecuencias de la doble presencia no son tan acusadas. Se debe tener en cuenta, de todos modos, el margen de error que puede existir al desconocer las características de la actividad laboral que se realice y de la carga que se tenga en el trabajo. Es interesante como son las responsabilidades familiares las que más interfieren en la vida laboral y no viceversa, ya que contamos con más respuestas afirmativas en este caso (50,7% sumando “siempre” y “muchas veces”), en comparación con la cuestión anterior (29,7% sumando “siempre” y “muchas veces”). Esto reitera que las responsabilidades familiares son acarreadas por el género femenino y que altera su vida laboral, como se ha comprobado anteriormente y que ya apoyaban diferentes autores.

¿Te haces cargo por instinto de las tareas que no se realizan en casa antes de que las pueda hacer otra persona?

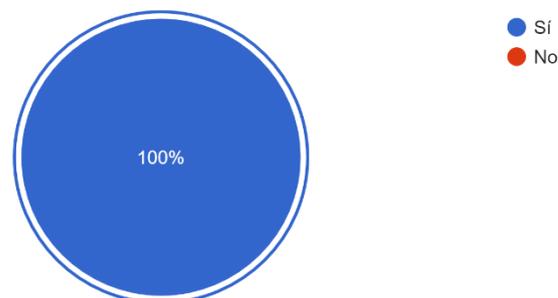
138 respuestas



Esta pregunta en concreto demuestra el defecto social que a menudo sufre la mujer. Estas han arrastrado unos roles y estereotipos en los que se encasillaban las tareas del hogar, entre otras. Es algo que, en su mayoría, está implantado en el comportamiento del género femenino, en ocasiones sin ser conscientes, de que llevan a cabo tareas que no son necesarias o que podrían delegar en otras personas. Seguramente muchas piensen al principio que no realizan tantas labores o que las tienen repartidas con sus parejas equitativamente, pero quizá objetivamente la mujer realiza de más sin siquiera darse cuenta. Por lo tanto, es muy difícil para muchas de ellas ir abandonando esa responsabilidad y no tener la necesidad de realizar todas las tareas que son capaces de realizar e ir delegando esa responsabilidad en pareja e hijos.

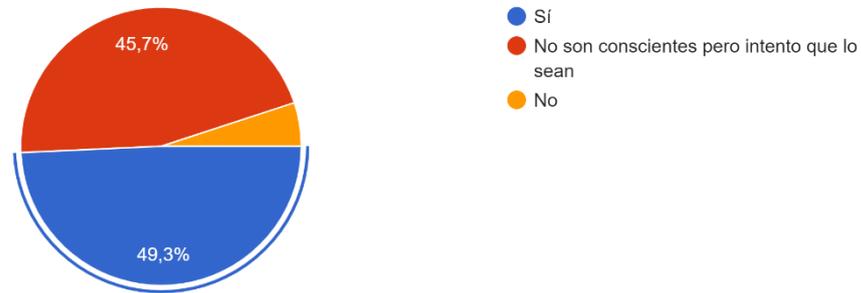
¿Eres consciente de la doble carga que sufren (casi en exclusiva) las mujeres?

138 respuestas



¿Crees que tus hijos y/o pareja son conscientes de ello o intentas que lo sean?

138 respuestas



Por último, es recomendable constatar que, aunque la mayoría de las mujeres sufran la doble presencia, sean conscientes de que esto ocurre. Conocer una situación es el primer punto para poder modificarla y que los individuos del propio círculo la conozcan y ayuden a cambiarla. Sin embargo, en la gráfica se comprueba que las negativas ganan, aunque la gran mayoría estén acompañadas del intento de que las parejas e hijos sean conscientes de ello.

## 9 Conclusiones destacadas

Después de realizar todos los análisis pertinentes se puede concluir que ciertamente la doble presencia es un aspecto psicosocial con una gran notoriedad en la sociedad y que como se ha comprobado a la luz de los resultados, afecta en mayor medida a mujeres que a hombres.

La mujer lleva arrastrando históricamente una posición infravalorada, que ningún individuo democrático debería sufrir, prácticamente desde los inicios de la historia. Y aunque en la actualidad se persiga una igualdad real y efectiva, lo que presupone que en la teoría esa igualdad ya existe, es posible comprobar que no es del todo cierto. Se puede presumir también que, España a nivel legislativo busca y persigue una igualdad que sobre el papel está establecida, posición más favorecedora para las mujeres en Occidente a diferencia de otros muchos países del mundo.

Como se ha ido comprobando con la teoría, reflejada por diferentes autores y los análisis y resultados, el género femenino soporta el peso tanto de su vida laboral como de su vida doméstica y familiar. Debido al enfoque social y los roles que lleva asumiendo históricamente, éstas se sienten más comprometidas con sus responsabilidades familiares, a veces de manera innata, anteponiéndolo muchas veces a su desarrollo profesional. Probablemente a causa del papel que ha tenido el hombre en la sociedad siguen aún sin sentirse comprometidos con las tareas del hogar, aunque las mujeres hagan frecuentemente más que ellos y también tengan que compaginar este aspecto con su propio empleo.

Al comprobar el diferente reparto que existe del uso del tiempo, no quedan apenas dudas de que la mujer siente como un deber propio que el tiempo que le resta de estar en el trabajo, debe dedicarlo también a sus tareas domésticas. Siendo conscientes a menudo de que ese intento de conciliar ambas vidas les resta tiempo de su vida personal, lo que provoca que no lleguen a lograr una adecuada “calidad de vida” ya mencionada. Con el apoyo en los análisis realizados y al observar la diferencia entre los datos más relevantes entre hombres y mujeres, se reiteran las conclusiones obtenidas. Por ejemplo, se sabe que, independientemente del tipo de jornada que cuenten en el empleo, el hombre dedica 14 horas a las tareas domésticas, y la mujer dedica 25 horas con jornada completa y 30 horas teniendo jornada partida. Esta comparativa refleja de manera muy clara el modo en que la mujer se hace cargo de muchas más responsabilidades del

hogar, aun teniendo su carrera profesional al igual que el hombre. Además, contando incluso el varón con jornada partida, no asume más tareas familiares aun pudiendo hacerse cargo de estas.

Se ha mencionado a menudo de que las mujeres muchas veces se hacen cargo de las tareas de forma inherente, esto debido a razones mayoritariamente sociales. Otro problema que acompaña a esto es que los hombres, aun teniendo disponibilidad para hacerse cargo de tareas domésticas, no se involucran más, pese a que pueda disponer de más tiempo y hacerse cargo de responsabilidades que soportan las mujeres. Si los hombres no hacen un esfuerzo por modificar los estereotipos que sufre su género e ir incorporándose en esas necesidades familiares que las mujeres soportan en exceso y llegar a un punto más equitativo para ambos, las mujeres no serán capaces de soltar esa carga si no creen que alguien va a ser capaz de recogerla.

Gracias al estudio empírico se puede reconocer también el avance que está teniendo la posición de la mujer. Sin embargo, queda bastante por recorrer. La desigualdad se está disipando entre ambos géneros, pero se comprueba todavía cómo la mujer sigue sintiendo esa responsabilidad más como propia, a veces sin dar oportunidad a que los hombres la recojan. La parte más esperanzadora es que las mujeres son conscientes de ello y aunque muy lentamente, se espera que vayan soltando responsabilidades y que los hombres las recojan.

La doble presencia es un problema en el que colisionan muchos factores. Es cierto que deben propulsarse medidas para reducir y eliminar este riesgo psicosocial. Al existir conflicto entre lo laboral y lo doméstico, está claro que deberían exponerse acciones correctivas desde ambos ámbitos.

Las empresas cuentan con un poder importante en lo relativo a la conciliación. Sin embargo, cuando se proponen diferentes acciones relacionadas con la coordinación entre la vida laboral y familiar, siendo conscientes o no, muchas medidas no están enfocadas con una perspectiva de género, lo que provoca que, aunque en un primer momento estas parezcan positivas y pretendan conseguir un avance o un cambio efectivo, al final acaban perjudicando a la mujer. Como por ejemplo la aplicación de las jornadas a tiempo parcial.

Asimismo, desde el hogar también es clave tomar medidas para que las tareas sean repartidas de forma justa y equitativa. Así vuelve a aparecer la cuestión de que si los hombres no recogen las responsabilidades que intentan soltar las mujeres, estas se verán forzadas a volver a hacerse responsable de ellas y sentirán que no pueden delegar trabajo en sus compañeros.

Aun así, un pilar fundamental, y posiblemente la clave para que esta situación avance, es la educación. Es muy difícil abandonar los roles y eliminar los estereotipos y prejuicios establecidos por la sociedad, los cuales están muy perpetuados. Modificar las actitudes generales que van asociadas a cada género conlleva mucho esfuerzo, sobre todo cuando la mujer es parte del considerado “sexo inferior” dentro de una sociedad patriarcal con todavía actitudes machistas y misóginas.

Finalmente, esta investigación sugiere que para generar avances es necesario conocer con más detalle la doble presencia, detectar los principales factores que influyen en ella y cómo puede surgir este riesgo en las empleadas. Se ha visto cómo va disipándose la gran brecha de desigualdad que existe entre mujeres y hombres y como se siguen buscando soluciones para reducirla y como las costumbres, la cultura y la sociedad son bloques férreos en los que cuesta crear cambios y una evolución sostenible para todas las partes. Se ha tratado de entender este fenómeno, el modo en que afecta a la mujer y el papel que ha tenido esta durante la historia y la evolución tanto de la doble presencia como del papel del género femenino tanto en la materia laboral como doméstica, en general, en amplios ámbitos de la vida.

## 10 Referencias Bibliográficas

- Adroher Biosca, and Halty Barrutieta, A. (2019). Conciliación y corresponsabilidad laboral y familiar (1a ed., oct. 2019). Wolters Kluwer.
- Berbel Sánchez. (2014). Directivas y empresarias: mujeres rompiendo el techo de cristal. Editorial UOC.
- Birulés, and Vivas Larruy, M. A. (2008). Mujer y trabajo: entre la precariedad y la desigualdad. Consejo General del Poder Judicial, Centro de Documentación Judicial.
- Carrasquer, P. y Torns.T. (2009). La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas. Universitat Autònoma de Barcelona.
- Constitución Española. (1978). Boletín Oficial del Estado, (311.1, 29 de diciembre).
- Durán. (1972). *El trabajo de la mujer en España: un estudio sociológico*. Tecnos.
- Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2015). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- España. (2007). Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, 71.
- Estevan, L., Rodríguez, R. M., Romero, B., Rodríguez, Á., & Romo, M. (2014). Doble presencia: un riesgo psicosocial que evidencia la desigualdad entre hombres y mujeres en la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Fernández Montes. (2020). Techo de cristal. In Breve diccionario de feminismo.
- Frau Llinares. (1998). El trabajo de las mujeres: entre la producción y la reproducción. Universidad de Alicante.
- Guerrero Vizquete. (2018). Tiempo de trabajo y conciliación familiar: la excedencia por cuidado de hijos y familiares. In *Trabajo, género e igualdad*.
- La participación laboral de las mujeres en España: Sesión ordinaria del Pleno de 21 de diciembre de 2016 (1a ed.). (2017). Consejo Económico y Social.
- La Situación de la Mujer en el Mercado de Trabajo (2012). Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- La Situación de las Mujeres en el Mercado de Trabajo (2021). Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

- Ley Orgánica 3/2007. Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. 23 de marzo de 2007. Núm. 71.
- López, P. R., Tapia, P. P., Parra, C. A. P., & Sánchez, R. Z. (2017). La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. *Revista de la SEECI*, (44), 33-51.
- López. (2015). El género y los estudios históricos sobre las mujeres de la Antigüedad. Reflexiones sobre los usos y evolución de un concepto. *Revista de Historiografía*, 22(1), 25–49.
- M.<sup>a</sup> Genoveva MILLÁN-VÁZQUEZ DE LA TORRE, Manuela del Pilar SANTOS-PITA, and Leonor M.<sup>a</sup> PÉREZ-NARANJO. (2015). Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo. *Papeles de Población*, 21(84), 197–225.
- Martínez. (2009). Género y conciliación de la vida familiar y laboral: un análisis psicosocial. Universidad de Murcia, Servicio de Publicaciones.
- Maruani, Rogerat, C., and Torns, T. (2000). *Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo* (Barcelona / 2000).
- Menéndez Sebastián. (2009). Conceptos básicos en materia de igualdad entre hombres y mujeres (impacto en el ámbito laboral). In *Nociones básicas sobre igualdad en las relaciones laborales*.
- Nash, M., & Garrayo, M. F. (1991). Dos décadas de historia de las mujeres en España: una reconsideración. *Historia Social*, 9, 137–161. <http://www.jstor.org/stable/40340551>.
- Núñez-Cortés Contreras, and Martínez Moreno, C. (2009). *Nociones básicas sobre igualdad en las relaciones laborales: guía para la empresa y administraciones públicas*. Tecnos.
- Paulina Ruiz López, Paúl Pullas Tapia, Christian Alberto Parra, and Ruth Zamora Sánchez. (2017). La Doble Presencia en las trabajadoras femeninas: Equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. *SEECI 2000*, 44, 33–51. <https://doi.org/10.15198/seeci.2017.44.33-51>
- Postone, M. (2006). *Tiempo, trabajo y dominación social*. Marcial Pons.
- Ramos. (2012). *Ley de conciliación de la vida familiar y laboral* (2a. ed.). Editorial ICB.
- Real Decreto 1251/2001. Responde a las necesidades expuestas en la Ley 39/1999 regulando las prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social por

- maternidad y riesgo durante el embarazo. 17 de noviembre de 2001. Núm. 21491.
- Real Decreto 295/2009. 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. 21 de marzo de 2009. Núm. 4724.
- Ruiz, P., Pullas, P., Parra, C.A., y Zamora, R. (2017). La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. *Revista de Comunicación de la SEECI*. Año XXI, nº 44, 15 nov. 2017/15 mar 2018.
- Sierra Hernáiz. (2017). La regulación del trabajo femenino: de la normativa falsamente protectora a la igualdad de derechos en el mercado laboral. In *Niños desaparecidos, mujeres silenciadas*.
- Sorbara, Baró, S., Greco, R. del C., Preiti, M. P., and Quinteros, M. E. (2021). Doble presencia, entre la familia y el trabajo. *Revista Científica Arbitrada de La Fundación MenteClara*, 6. <https://doi.org/10.32351/rca.v6.251>.
- Torns, T., Carrasquer, P., Borràs Català, V., & Roca de Torres, C. (2002). El estudio de la doble presencia: una apuesta por la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Wirth, L., Cabarcos Traseira, M., y Fernández Dávila, S. (2002). *Romper el techo de cristal: las mujeres en puestos de dirección*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

**ANEXO I.** Preguntas de la encuesta.

*¿Qué edad tienes?*

- Entre 35 y 40 años
- Entre 40 y 45 años
- Entre 45 y 50 años
- Más de 50 años

*¿Vives con pareja, marido... en casa?*

- Si
- no

*¿Cuántos hijos tienes?*

- 1
- 2
- 3
- Más de 3

*¿Qué edad tienen tus hijos? Si tienes más de un hijo puedes elegir varias opciones.*

- de 0 a 6
- de 6 a 16
- de 16 a 20
- más de 20

*¿Qué tipo de contrato tienes?*

- Indefinido
- Temporal
- Trabajos estacionales
- De formación o similar

*¿Qué tipo de horario tienes?*

- A tiempo completo
- A tiempo parcial
- Reducción de jornada

*¿Qué parte del trabajo doméstico realiza?*

- Realizo la mayor parte del trabajo doméstico y familiar
- Realizo la mitad de las tareas compartidas con mi pareja
- Solo realizo una pequeña parte o casi ninguna tarea.

*¿Tienes algún acuerdo con tu pareja para repartir las tareas?*

- No, lo hago yo todo
- Depende de las tareas, pero en general la mayoría lo hago yo
- Sí, tenemos las tareas repartidas de manera igualitaria
- No, lo hace todo él

*¿En el trabajo laboral tiene mucha carga de trabajo?*

- Considero que tengo sobrecarga de trabajo
- Considero que tengo una carga normal de trabajo
- Considero que tengo infra-carga de trabajo.

*¿Cuándo tus hijos necesitan algo (temas de colegio, amigos, necesidades en casa...) recurren más a ti que a tu pareja para que los soluciones?*

- Siempre
- La mayoría de las veces
- A ambos por igual
- Muy pocas veces

*¿De alguna forma tu trabajo laboral afecta a tu ámbito familiar?*

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Casi nunca

*¿Cuándo estás en tu trabajo piensas en sus responsabilidades familiares?*

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces

- Casi nunca

*¿Te haces cargo por instinto de todo lo que no se hace en casa o lo que te gusta a tu manera?*

- Sí
- Depende de las tareas, porque me gusta como las hago yo...
- No

*¿Eres consciente de la doble carga que sufren (casi en exclusiva) las mujeres?*

- Sí
- No

*¿Crees que tus hijos y/o pareja son conscientes de ello o intentas que lo sean?*

- Sí
- No son conscientes, pero intento que lo sean
- No