



universidad
de león



**GRADO EN RELACIONES LABORALES
Y RECURSOS HUMANOS
FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO
UNIVERSIDAD DE LEÓN
CURSO 2019 / 2020**

**DOBLE PRESENCIA EN EL ÁMBITO
DOMÉSTICO Y LABORAL**

DOUBLE PRESENCE IN THE DOMESTIC AND LABOR AREA

Realizado por la Alumna Dña. ANDREA TARANILLA IGLESIAS

Tutorizado por la Profesora Dña. ESTHER FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ
Cotutorizado por la Profesora Dña. MARÍA LOURDES ÁLVAREZ FERNÁNDEZ

ÍNDICE DE CONTENIDOS

RESUMEN	5
PALABRAS CLAVE.....	5
ABSTRACT	6
KEYWORDS	6
1. OBJETIVOS DEL TRABAJO	7
2. METODOLOGÍA.....	7
3. INTRODUCCIÓN.....	9
4. MARCO TEÓRICO	10
4.1. Concepto de Doble Presencia	10
4.2. Evolución de las mujeres en el ámbito laboral.	11
4.3. Género y usos del tiempo.....	12
4.4. Trabajo remunerado y no remunerado.....	14
4.5. El techo de cristal.....	15
4.6. Efecto de la maternidad sobre la doble presencia.....	17
4.7. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	17
4.8. Consecuencias de la no prevención de la Doble Presencia.....	19
4.9. Medidas de fomento de empleo femenino	21
5. MARCO EMPÍRICO/ ESTUDIO DE EVALUACIÓN.....	22
5.1. Metodología de investigación	22
5.2. Análisis de resultados	24
6. CONCLUSIONES.....	43
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	45
8. ANEXO	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Cronograma de las fases del trabajo	8
Tabla 2. Datos demográficos de las personas encuestadas.....	22
Tabla 3. Distribución por sexo de, ¿qué parte del trabajo familiar y doméstico hace usted?.....	24
Tabla 4. Distribución por sexo de, si tiene algún asunto personal o familiar ¿puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora?	25
Tabla 5. Distribución por sexo de, si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se quedan sin hacer?	27
Tabla 6. Distribución por sexo de, ¿siente que el trabajo en la empresa le consume tanta energía que perjudica a su trabajo en el hogar (doméstico y familiar)?	28
Tabla 7. Distribución por sexo de, ¿siente que el trabajo en la empresa le ocupa tanto tiempo que perjudica a su trabajo en el hogar (doméstico y familiar)?	29
Tabla 8. Distribución por sexo de, ¿hay momentos en los que siente que necesitaría estar en la empresa y en casa a la vez?	30
Tabla 9. Distribución por sexo de, ¿cree que las tareas domésticas y laborales le dejan poco tiempo para ocio/formación?	31
Tabla 10. Distribución por sexo de, cuando está en la empresa, ¿piensa en las tareas domésticas y familiares?.....	33
Tabla 11. Distribución por sexo de, cuando está en casa, ¿piensa en las tareas laborales?	33
Tabla 12. Distribución por sexo de, ¿cuenta con un buen equilibrio entre su tiempo laboral y su tiempo en familia?.....	35
Tabla 13. Distribución por sexo y edad de, ¿qué parte del trabajo familiar y doméstico hace usted?.....	36
Tabla 14. Distribución por sexo y edad de, si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se quedan sin hacer?.....	40

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Horas de trabajo remunerado, no remunerado, desplazamientos por semana por tipo de jornada. 2015.....	13
Gráfico 2. Indicador compuesto de horas de trabajo remuneradas y no remuneradas, tener hijos y tener la pareja trabajando. Según sexo, en horas/semana.....	15
Gráfico 3. Distribución por sexo de, ¿qué parte del trabajo familiar y doméstico hace usted?.....	25
Gráfico 4. Distribución por sexo de, si tiene algún asunto personal o familiar ¿puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora?	26
Gráfico 5. Distribución por sexo de, si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se quedan sin hacer?	27
Gráfico 6. Distribución por sexo de, ¿siente que el trabajo en la empresa le consume tanta energía que perjudica a su trabajo en el hogar (doméstico y familiar)?	28
Gráfico 7. Distribución por sexo de, ¿siente que el trabajo en la empresa le ocupa tanto tiempo que perjudica a su trabajo en el hogar (doméstico y familiar)?.....	30
Gráfico 8. Distribución por sexo de, ¿hay momentos en los que siente que necesitaría estar en la empresa y en casa a la vez?	31
Gráfico 9. Distribución por sexo de, ¿cree que las tareas domésticas y laborales le dejan poco tiempo para ocio/formación?	32
Gráfico 10. Distribución por sexo de, cuando está en la empresa, ¿piensa en las tareas domésticas y familiares?.....	33
Gráfico 11. Distribución por sexo de, cuando está en casa, ¿piensa en las tareas laborales?.....	34
Gráfico 12. Distribución por sexo de, ¿cuenta con un buen equilibrio entre su tiempo laboral y su tiempo en familia?.....	35
Gráfico 13. Distribución por sexo de menores de 31 años de, ¿qué parte del trabajo familiar y doméstico hace usted?.....	38
Gráfico 14. Distribución por sexo de personas entre 31 y 45 años de, ¿qué parte del trabajo familiar y doméstico hace usted?	39

Gráfico 15. Distribución por sexo de menores de 31 años de, ¿qué parte del trabajo familiar y doméstico hace usted?.....	39
Gráfico 16. Distribución por sexo de menores de 31 años de, si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se quedan sin hacer?.....	41
Gráfico 17. Distribución por sexo de menores de 31 años de, si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se quedan sin hacer?.....	42
Gráfico 18. Distribución por sexo de mayores de 45 años de, si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se quedan sin hacer?.....	42

RESUMEN

En el presente trabajo vamos a analizar la *doble presencia*, que es uno de los más importantes riesgos psicosociales. Hace referencia a la necesidad de llevar a cabo las responsabilidades propias del ámbito laboral y doméstico de forma simultánea.

Esta *doble presencia* puede desembocar en enfermedades tanto físicas como psicológicas, el estrés es una de las consecuencias más comunes. También vamos a analizar la trayectoria de las mujeres en la esfera laboral y los avances que se han realizado hasta nuestros días. El objetivo de esta investigación es comprobar si la *doble presencia* es realmente un factor que afecta a los trabajadores. Se utilizó una muestra aleatoria representativa de 130 personas que conviven en pareja y disponen de un empleo. Se utilizó para ello un cuestionario basado fundamentalmente en el método Ista21 (CoPsoQ).

Se detectó que la *doble presencia* es un problema real que afecta a los trabajadores, principalmente a las mujeres. También depende de la edad y afecta de manera mayoritaria a los trabajadores que tienen responsabilidades familiares. Al final del trabajo se presentan algunas soluciones que podrían servir para resolver este riesgo psicosocial.

PALABRAS CLAVE

Doble presencia, riesgo psicosocial, esfera laboral y ámbito doméstico.

ABSTRACT

In the present work, we are going to analyze the double presence, which is one of the most important psychosocial risks. It refers to the need to carry out the own labor and domestic authorities simultaneously.

This double presence can lead to both physical and psychological diseases. Stress is one of the most common consequences. We will also analyze the trajectory of women in the workplace and the progress that has been made to this day. The objective of this research is to evaluate if the double presence is really a factor that affects workers. A representative random sample of 130 people who lived together as a couple and had a job was considered. For this purpose, a questionnaire mainly based on the Ista21 (CoPsoQ) method was considered.

It was detected that the double presence is a real problem that affects workers, mainly women. It also depends on the age and affectation in a major way to the workers who have affected relatives. At the end of the work some solutions that we can use to solve this psychosocial risk are presented.

KEYWORDS

Double presence, psychosocial risk, work sphere and domestic sphere.

1. OBJETIVOS DEL TRABAJO

El presente trabajo tiene como objetivo extraer ciertas conclusiones acerca de la presencia de las mujeres en el mercado laboral, que siempre se presenta acompañada de una presencia en el ámbito doméstico-familiar, lo que se denomina *doble presencia*, *doble exposición o doble trabajo*. Por ello, se plantea el siguiente objetivo general:

- Conocer la *doble presencia* en el empleo y el ámbito doméstico, así como las consecuencias derivadas de ésta.

Dicho objetivo general ha pretendido ser alcanzado a través de la consecución de diversos objetivos específicos, los cuales son expuestos a continuación:

- Analizar la literatura al respecto, los aspectos sobre la evolución de las mujeres en el empleo, los avances que se han producido y las barreras de género que existen.
- Realizar un estudio empírico en el que se pone a prueba la *doble presencia*, descubriendo así si existen diferencias entre hombres y mujeres, y entre diferentes rangos de edad.

2. METODOLOGÍA

Este Trabajo de Fin de Grado comienza con la elección del tema. Existía el interés por la prevención de riesgos psicosociales y en este sentido, una vez valorados los temas a través de manuales, se optó por estudiar el factor Doble Presencia.

Elegido el tema se procedió a la revisión bibliográfica correspondiente a través de *Google Académico* y *Dialnet*, así como manuales y libros del ámbito psicológico. Se buscaron principalmente artículos recientes relacionados con la doble presencia, los usos del tiempo y aspectos relacionados con la incorporación de la mujer al mundo del trabajo en la actualidad.

También se han utilizado datos procedentes del Instituto Nacional de Estadística. Una vez leída y analizada la literatura seleccionada se redactó el marco teórico. En base al marco teórico se redactaron los objetivos y se diseñó la metodología de investigación.

Se construyó un instrumento de evaluación de la Doble presencia basado en el conocido Método Istas21 (Moncada, Llorens, Navarro, y Kristensen, 2005). consistente en un cuestionario de 16 ítems.

El cuestionario fue remitido a personas que, actualmente, trabajasen y conviviesen en pareja. Se obtuvo de este modo una muestra de 130 personas.

Recibidas las respuestas se procedió al análisis de las mismas mediante el programa Excel.

Posteriormente se analizaron e interpretaron los resultados obtenidos y finalmente se procedió a la elaboración de las conclusiones y revisión final del trabajo.

En el apartado 5 se detalla la metodología del estudio empírico que aquí ha sido brevemente dibujada.

En la Tabla 1 se muestra la cronología de las fases del trabajo

Tabla 1

Cronograma de las fases del trabajo

Febrero	7 de febrero	Selección del ámbito
	2ª semana	Elección del tema
	3ª y 4ª semana	Análisis de bibliografía y lectura de artículos.
Marzo	1ª semana	Redacción de introducción
	2ª semana	Redacción de justificación y elaboración del marco teórico
	3ª semana	Redacción de objetivos
	4ª semana	Creación de cuestionario
Abril	3ª y 4ª semana	Obtención de resultados y síntesis de datos
Mayo	1ª semana	Composición de procedimiento y redacción de resultados
	2ª y 3ª semana	Modificaciones
Junio	1ª semana	Redacción de conclusiones y valoración personal
	2ª semana	Correcciones

Fuente: Elaboración propia

3. INTRODUCCIÓN

La doble presencia se basa en la necesidad de organizar el trabajo doméstico y laboral de manera sincrónica y afecta principalmente al género femenino. Tiene efectos negativos para la salud y aumenta dependiendo de las exigencias tanto domésticas-familiares, como laborales y del tiempo requerido para cada una de ellas.

Carrasquer y Torns (2009) refieren que la presencia de las mujeres con responsabilidades familiares en el mercado laboral se ha visto como uno de los cambios sociales más destacados de la segunda mitad del siglo XX.

Esta presencia de las mujeres en el ámbito laboral ha sido considerada como parte indispensable del avance de las sociedades capitalistas, haciendo a los individuos más autónomos, por medio del trabajo remunerado, que se reconoce como uno de los rasgos característicos del proceso de modernización (Carrasquer y Torns, 2009).

Para la mujer supone la vía de acceso a la libertad tanto económica como personal y la adquisición de una serie de valores, costumbres y normas.

Si se revisa la legislación actual en materia de conciliación laboral y familiar, se puede encontrar varias referencias en relación al artículo 14 de la Constitución Española, sobre el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de sexo.

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

También se puede observar en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, modificando determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores con el fin de mejorar los derechos de los trabajadores en relación con la conciliación de la vida laboral y familiar, sobre todo en relación con el nacimiento de un hijo.

En estas normativas se puede observar que existe un claro conflicto entre el ámbito laboral y familiar en los trabajadores, en concreto, en las mujeres, quienes soportan un mayor peso en relación con el cuidado de sus hijos.

También hay que tener en cuenta el contexto de crisis social y económica en el cual nos encontramos, puesto que supone un agravante de la doble presencia,

fundamentalmente por la inestabilidad de muchos cargos laborales, la contratación temporal, que es más frecuente entre las mujeres, y la irregularidad de horarios fundamentalmente, que hacen muy difícil la conciliación de la vida laboral y familiar.

Además, cabe mencionar que ciertas características propias de las personas, como el género, sexo o la edad, pueden influir en el aumento de los riesgos psicosociales, y este aspecto es en el que se va a centrar el estudio.

Como sugiere Elvira Ramos, profesora de salud pública de la Universidad de Murcia, la idea de “Doble Presencia” ha surgido a raíz del movimiento feminista, como respuesta a las diferencias de género existentes en el ámbito laboral y el doméstico-familiar. A pesar de que se han producido numerosos avances respecto a la igualdad de género, es evidente que aún queda mucho camino por recorrer, y considerar la *dobles presencia* como un riesgo psicosocial que afecta al 90% de las mujeres que trabajan fuera de casa, es un paso importante para erradicarla (Estevan, Rodríguez, Romero, Rodríguez & Romo, 2014).

Además, la doble presencia provoca que siga existiendo desigualdad laboral entre hombres y mujeres, puesto que las mujeres ven limitado su tiempo para desempeñar el puesto de trabajo, de manera que se limita el acceso a puestos de prestigio y bien cualificados. El estatus laboral de las mujeres se ve disminuido conforme aumentan sus obligaciones domésticas y familiares (Moreno-Jiménez y Garrosa, 2013).

4. MARCO TEÓRICO

4.1. Concepto de Doble Presencia

Existen varias definiciones referentes al término que da nombre al presente trabajo. Según Torns, Carrasquer y Borrás (2002) “el estudio de la *dobles 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” (p. 16).

Esta participación en el empleo y el trabajo doméstico-familiar a la que hace referencia la definición anterior, a menudo se da de manera sincrónica, por lo que es

difícil para el trabajador atender ambas necesidades y conciliar las dos esferas (Centro de Referencia de Organización del Trabajo y Salud, 2010)

Si nos remontamos al origen del término *doble presencia*, es la expresión propuesta por la socióloga italiana Laura Balbo, a finales de la década de los 70, para enfocar la situación de la mayoría de las mujeres de las actuales sociedades industrializadas. Este término hace referencia a la vida de aquellas mujeres que deben abordar el trabajo laboral y la actividad doméstica como única opción inexcusable. Este concepto nació a raíz de las reflexiones del feminismo, para dar respuesta a la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y el doméstico.

Podemos apreciar que, con el paso de los años, esta doble presencia ha ido evolucionando, pasando de ser exclusiva de las mujeres, a distribuirse de manera más equitativa entre los dos miembros de la pareja. Aun así, estamos lejos de que esa distribución sea totalmente equitativa. Por ello, debemos considerarla un riesgo psicosocial que afecta a un alto porcentaje de las mujeres.

4.2. Evolución de las mujeres en el ámbito laboral.

Para llegar a la situación actual de la mujer en el mercado laboral, tal y como la conocemos, ha sido necesaria una gran evolución. Si echamos la vista hacia atrás, vemos que, aunque ya había mujeres incorporadas a este mercado a principios y mediados del siglo XX, es en el último tercio de siglo donde observamos un punto de inflexión, con un mayor índice de mujeres incorporadas al empleo en España, en comparación con décadas anteriores. Este acontecimiento fue posible, entre otras razones, gracias a la creación por parte del gobierno de ciertas leyes que tendieron a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar (Millán, Santos y Pérez, 2015).

Abarca y Marín (2007) explican que algunas de las causas por las cuales la mujer se ha incorporado al mundo del trabajo ha sido el aumento de la educación, la necesidad de contar con dos ingresos en una familia y los cambios sociológicos que promueven una mayor igualdad con los hombres. Se comienza a cambiar la mentalidad respecto a las tareas domésticas, que anteriormente era una labor realizada únicamente por mujeres. El trabajo familiar y doméstico se empieza a distribuir entre todos los miembros del núcleo familiar, independientemente del género.

Respecto a la evolución que se ha ido produciendo a favor de la igualdad entre hombres y mujeres, Millán, Santos y Pérez (2015) hacen referencia a la publicación de la Constitución Española de 1978, que fue el principio para superar la desigualdad que existía entre hombre y mujer. Hasta nuestros días, muchos han sido los avances que afectan a la mujer española a nivel social y laboral, en concreto destacamos dos; el aumento de la tasa laboral femenina, así como la tasa de mujeres con formación postobligatoria, que es mayor que la de los hombres en nuestro país.

Respecto a la inclusión de la mujer en el ámbito laboral, ha sido un hecho social y cultural de vital importancia, puesto que ha cambiado su rol dentro del núcleo familiar, comenzando así a aportar ingresos a partir del trabajo remunerado. Esto ha supuesto necesariamente una distribución de las tareas domésticas entre ambos géneros que ha permitido a las mujeres disponer de tiempo para desempeñar un trabajo externo (Millán, Santos y Pérez, 2015).

Aun así, y a pesar de estos avances, sigue existiendo una desigualdad laboral entre hombres y mujeres y estas últimas siguen ocupando la mayoría de los puestos con baja cualificación y de menos prestigio.

4.3. Género y usos del tiempo

Como refiere Batthyány (2008):

El tema del cuidado y las responsabilidades familiares, principalmente el cuidado de los niños y las personas dependientes plantea de manera directa el interrogante acerca de la posición de las mujeres y su igualdad en distintos ámbitos de la sociedad, pero principalmente en la esfera de la familia y el trabajo (p. 177).

El momento vital en que se encuentren los hombres y las mujeres afecta a la distribución del tiempo. Realizando un análisis por edades, la distribución del tiempo de trabajo y de ocio resulta distinta para mujeres y hombres, mostrando las siguientes desigualdades (Domínguez, 2003).

En el caso de las mujeres, cada vez es mayor la presencia su en el ámbito laboral, pero asumiendo la mayor parte de las tareas domésticas y familiares, sobre todo cuando existen menores en el núcleo familiar. De hecho, en situaciones en las que las

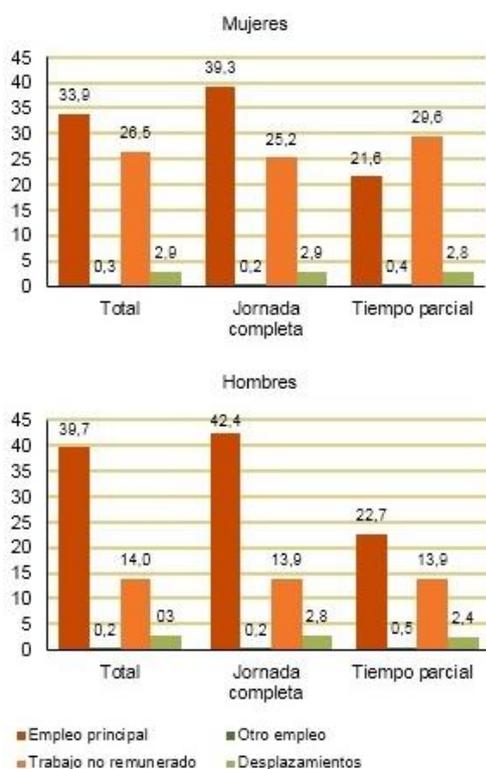
tareas del hogar requieren más tiempo, como la presencia de menores, son las mujeres las que asumen mayor carga de trabajo.

En cuanto a los hombres, se observa de manera general que el momento del ciclo vital no es tan determinante en su participación en las tareas del hogar. Durante los años que desempeñan su actividad laboral, su implicación en el trabajo doméstico no varía en exceso, aunque sí se observa un punto de inflexión en el momento de la jubilación. A partir de aquí, se observa una mayor presencia en las tareas del hogar a modo de sustitución del trabajo laboral que ya no desempeñan (Domínguez, 2003).

Finalmente, se puede apreciar que, en el caso de los hombres, el momento de la vida en que se encuentren no es un factor determinante a la hora de realizar las tareas domésticas y familiares, excepto en el momento de la jubilación; pero en el caso de las mujeres sí lo es, fundamentalmente influido por la presencia de menores en el hogar.

Gráfico 1

Horas de trabajo remunerado, no remunerado, desplazamientos por semana por tipo de jornada. 2015.



Fuente: Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 6ª EWCS. 2015. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

Como se puede apreciar en el gráfico anterior, la media de horas trabajadas a la semana por las mujeres es de 33.9; en el caso de los hombres la cifra es ligeramente mayor, de 39,7 horas semanales. Realizando prácticamente el mismo número de horas de trabajo remunerado, las mujeres dedican casi el doble que los hombres al trabajo doméstico y familiar, en el caso de éstas dedicarían una media de 26.5 horas semanales, frente a las 14 horas que llevarían a cabo los hombres.

Esto permite concluir que, en general, las mujeres dedican casi el doble de horas que los hombres al trabajo no remunerado, destinando prácticamente el mismo tiempo al trabajo remunerado.

4.4. Trabajo remunerado y no remunerado

Según Geary (2010) existe un mayor índice de dedicación hacia el cuidado de las personas y del hogar por parte de las mujeres, en comparación con los hombres. Lo cual supondría una desventaja en cuanto al desarrollo de su carrera profesional, al disponer de un menor tiempo para dedicar al trabajo dentro de la empresa.

Cuando hablamos de tiempo invertido en el trabajo, tanto remunerado como no remunerado, observamos que las mujeres realizan más horas a la semana que los hombres. Esta diferencia radica de manera general en una distribución desigual de la jornada fuera de las horas de trabajo remunerado, es decir, las mujeres dedican más tiempo que los hombres al cuidado de sus hijos, nietos, familiares, etc. En total, las mujeres dedican a ambos tipos de trabajo 13 horas semanales de media más que los hombres (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2015, p. 29).

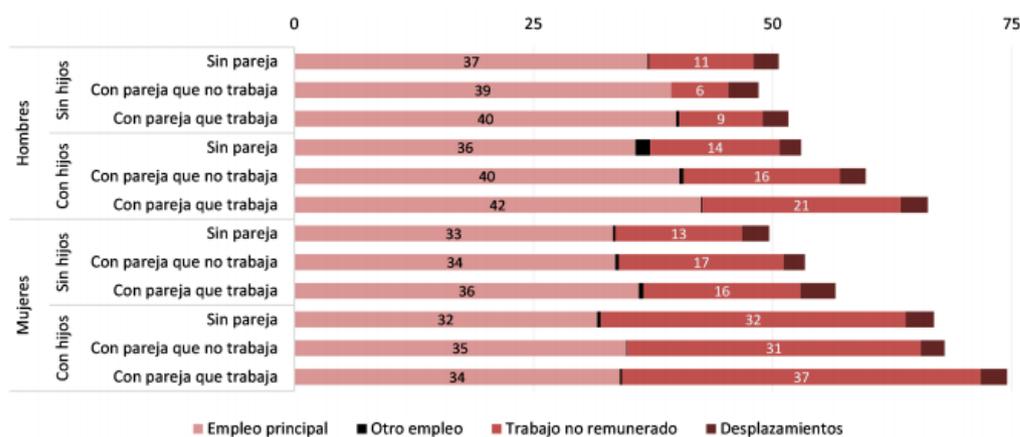
En general, los hombres dedican las mismas horas al trabajo doméstico y familiar, independientemente de que lleven a cabo en su trabajo una jornada parcial o jornada completa. En el caso de las mujeres, si realizan jornada parcial, suelen dedicar más horas al trabajo no remunerado.

En el gráfico 2 se puede observar que ambos sexos dedican más horas al trabajo familiar y doméstico cuando tienen hijos, pero se constata que las mujeres se involucran más en el trabajo doméstico que los hombres, teniendo las mismas condiciones laborales. Por ejemplo, en el caso de un trabajador con hijos y pareja que también trabaja, se puede comprobar que en el caso de las mujeres se dedican 37 horas de media

a la semana al trabajo doméstico y familiar, frente a los hombres, que destinan 21 horas a la semana al trabajo no remunerado.

Gráfico 2

Indicador compuesto de horas de trabajo remuneradas y no remuneradas, tener hijos y tener la pareja trabajando. Según sexo, en horas/semana



Fuente: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2015)

4.5. *El techo de cristal*

Barberá (2002) afirma:

En las últimas décadas, los estudios elaborados con perspectiva de género revelan que ni el aumento en los niveles de formación, ni la presencia creciente de las mujeres en el mercado laboral llevan consigo un incremento proporcional de la presencia femenina en posiciones de poder y puestos laborales con capacidad de decisión (p. 58).

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

Este fenómeno se da tanto en organizaciones sin ánimo de lucro, empresas privadas, como en administraciones públicas (Lockwood, 2004).

El *techo de cristal* supone una barrera importante para las mujeres, puesto que limita sus posibilidades a la hora de ascender a puestos de prestigio.

Respecto a los puestos que desempeñan las mujeres, es cierto que suelen ocupar puestos que les posibilita conciliar la vida laboral y familiar. “El 70 por ciento de las mujeres trabajadoras españolas se concentran mayoritariamente en cinco sectores: funcionarias públicas, empleadas de empresas, empleadas de hogar, obreras industriales sin calificación, maestras y profesionistas relacionadas con la salud” (Millán, Santos y Pérez, 2015, p.206). Por esta razón, son muy pocas las mujeres españolas que llevan a cabo una carrera industrial o científica

La *doble presencia* juega un papel clave en la existencia del *techo de cristal* puesto que muchas mujeres optan por dedicar la mayor parte de su tiempo a las tareas domésticas y familiares, y por ello, limitan sus posibilidades de ascender a puestos de alta dirección.

Esto viene dado, en algunos casos, por las barreras propias de la *doble presencia*, en el intento de conciliar la vida laboral y familiar; y en otros, por los propios pensamientos, cultura e ideas que la sociedad ha inculcado a las mujeres a lo largo de los años.

Cabe mencionar varios términos en relación con el *techo de cristal* que surgen del mismo, pero tienen ciertos matices que los diferencian. Son *laberinto de cristal*, *escaleras mecánicas de cristal*, *precipicio de cristal*, y *techo de cemento*.

El término *laberinto de cristal* está referido a una serie de barreras que dificultan a las mujeres el desarrollo de su carrera profesional, no únicamente las relacionadas con directamente los puestos de alta dirección (Eagly y Carli, 2007).

También surge una expresión que expone ciertas ventajas que los hombres tienen con respecto a las mujeres en el mercado laboral. Hultin (2003) explica que estas facilidades se dan sobre todo en las organizaciones con mayor índice de mujeres, y las denomina *escaleras mecánicas de cristal*.

Otro término relacionado con el *techo de cristal* es el *precipicio de cristal*, y hace referencia a la situación de tensión en la que se ven involucradas las mujeres una vez superadas las barreras de desarrollo de su carrera profesional, que puede producir un incremento de las posibilidades de fracasar o no lograr sus objetivos (Ryan y Haslam, 2007).

Respecto al *techo de cemento*, León y Chinchilla (2004) lo presenta como ciertos pensamientos que tienen las propias mujeres, los cuales provocan que éstas se autoimpongan límites a la hora de desarrollarse profesionalmente.

Estos pensamientos están relacionados principalmente con las ideas que la propia sociedad ha marcado como correctas o habituales, es decir, la mayor participación de las mujeres en el trabajo doméstico o la mayor implicación de éstas en el cuidado de familiares e hijos, cuya consecuencia principal es la menor intervención del género femenino en el mercado laboral.

4.6. Efecto de la maternidad sobre la doble presencia

Ariza y Ugidos (2007) realizaron un estudio en el cual analizaron las satisfacciones a las que renuncian las mujeres trabajadoras al convertirse en madres entre los 20 años y los 40, puesto que es la edad adecuada para tener hijos, pero también el momento más culminante en su carrera profesional.

La principal satisfacción a la que hace referencia el estudio anterior es a la educación y formación. La explicación es que muchas mujeres con edades entre 20 y 40 años renuncian a seguir sus estudios y continuar con su formación para tener hijos, puesto que es la edad adecuada para ello. Aquí se aprecia de forma clara la *doble presencia* en la mujer, que se ve involucrada en una disyuntiva entre el ámbito laboral y la maternidad y cuidado de hijos. En el caso de los hombres, este conflicto no se produce de manera evidente; sí es cierto, que con la llegada de los hijos, ambos sexos se ven más involucrados en el ámbito doméstico-familiar, pero biológicamente afecta en mayor medida a las mujeres (Ariza y Ugidos, 2007).

Becker (1965) y Willis (1973) desarrollan el modelo de la *Nueva Economía de Familia*, que plantea la disyuntiva de la mujer entre dedicarse al trabajo laboral o enfocar su tiempo en las tareas domésticas y familiares. De esta manera, la integración de las mujeres al trabajo laboral ha provocado el descenso de la natalidad.

En conclusión, las mujeres anteponen las labores familiares cuando tienen hijos, al trabajo laboral, reduciendo el tiempo de trabajo y absteniéndose de promocionar. En cambio, los hombres escasamente prescinden de su empleo o promoción profesional cuando son padres.

4.7. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

En primer lugar, cuando nos encontramos en el contexto de estudios que tratan sobre el conflicto trabajo-familia, es necesario aclarar a qué nos referimos cuando hablamos de *trabajo*. Según Neffa (2003) “el *trabajo* es una actividad, orientada hacia una finalidad, la prestación de un servicio o la producción de un bien con una utilidad

social: la satisfacción de una necesidad personal o de otras personas” (p. 1). Sin embargo, cuando este trabajo se lleva a cabo con la finalidad de obtener una remuneración a cambio, el término que se utiliza es *empleo*.

Por lo tanto, con este término nos estamos refiriendo siempre al remunerado, normalmente llevado a cabo fuera del hogar. Quizás esta sea una de las razones por las que, históricamente, la sociedad en general no le ha dado la relevancia que merece a aspectos como el cuidado del hogar, o atención a personas mayores; factores que influyen directamente sobre los otros dos conceptos a tratar en este apartado, la vida familiar y personal. Por lo tanto, teniendo en cuenta esta relación, debemos tratarlos como un conjunto, y no como aspectos independientes.

Por ello, también es necesario aclarar brevemente a qué nos referimos cuando hablamos de la *vida familiar*. Parece necesario tratar de clarificar el concepto principal aquí, aclarando qué entendemos por familia. La Organización Mundial de la Salud (OMS) la define como "los miembros del hogar emparentados entre sí, hasta un grado determinado por sangre, adopción y matrimonio". Además, añade que “el grado de parentesco utilizado para determinar los límites de la familia dependerá de los usos a los que se destinen los datos y, por lo tanto, no puede definirse con precisión en escala mundial". Por lo tanto, nos damos cuenta de que la evolución social que hemos vivido no hace fácil establecer una clara definición.

En definitiva, nos estamos refiriendo fundamentalmente, al tiempo dedicado a las relaciones de pareja y al cuidado tanto de los hijos como de personas mayores; tareas no remuneradas y siempre dentro del ámbito de la vida privada.

Una vez aclarados los dos conceptos principales, y como ya adelantamos anteriormente, vayamos a lo que realmente nos interesa, la relación que tienen entre sí y cómo se afectan mutuamente. Ya en la década de los 70, Payton-Miyazaki y Brayfield establecieron varios tipos de relación entre los dos ámbitos; desde afectarse positiva o negativamente, ser independientes, relación instrumental necesitando el uno del otro, relación de compensación equilibrando las carencias de uno con el otro, hasta la que aquí nos interesa, la relación de conflicto.

Parece lógico pensar que, si estamos analizando la conciliación de los aspectos, es porque existe una relación de conflicto entre ellos. Por lo tanto, será clave analizar qué factores de la vida familiar y laboral interactúan entre sí, pareciendo incompatibles, para poder ser conciliados.

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

Esto nos lleva a preguntarnos cuál es el estado ideal de conciliación para cualquier trabajador, lo que nos lleva al tercer aspecto fundamental a tratar en este apartado, lo que llamamos *vida personal*.

Consideramos la vida personal como un concepto más amplio que los dos anteriores. Cuando hablamos de vida personal, aparece un término muy utilizado pero pocas veces definido con claridad; *calidad de vida*.

Aunque no existe un consenso para establecer una definición clara del término *calidad de vida*, Chaturvedi (1991) la define como la sensación subjetiva de bienestar del individuo.

Por lo tanto, podemos considerar la vida personal como el resultado de la relación entre los aspectos del ámbito familiar y personal, y como consecuencia, de ello dependerá eso que llamamos *calidad de vida*.

Por todo ello, la conciliación de la vida laboral y familiar tiene como objetivo conseguir que el trabajador obtenga esa *calidad de vida*, tanto en la esfera laboral, como en la esfera privada, distribuyendo los tiempos de manera equitativa y mejorando la organización, de manera que sea posible atender a las exigencias de los dos ámbitos sin que esto suponga un conflicto para el trabajador.

4.8. Consecuencias de la no prevención de la Doble Presencia

Como hemos visto anteriormente en el punto 4.1, la *doble presencia* se basa en la necesidad de responder de manera sincrónica a las exigencias del ámbito laboral y el doméstico. Es importante saber organizar los tiempos y la carga de tareas para que no constituya un conflicto en el trabajador.

Por ello, si el trabajador no consigue fijar la estabilidad entre ambos ámbitos, se puede dar lugar a la afectación por riesgos psicosociales, que repercutirán al sujeto en el desempeño de sus tareas laborales y en sus otras esferas ajenas al trabajo.

La exposición a estos factores se ha hecho más frecuente como consecuencia de los cambios en las organizaciones, siendo conveniente su reconocimiento, evaluación y

control a fin de evitar riesgos para la salud y la seguridad en el trabajador (EU-OSHA, 2007).

Como forma de prevenir que los trabajadores se vean afectados por los riesgos psicosociales a los que hemos hecho referencia anteriormente, se creó la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (1995) que en su artículo 16.2 acuerda: “El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta; la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo y de los trabajadores que deban desempeñarlos” (p.17).

A pesar de esto, si no se lleva a cabo una evaluación y control de la *doble presencia*, los trabajadores se pueden ver afectados por consecuencias a nivel físico o psicológico. Respecto a las consecuencias físicas, el sujeto puede padecer casos de estrés, ansiedad o enfermedades. A nivel psicológico, la enorme carga mental, conflictos tanto de pareja como con otros familiares, y en la organización, casos de absentismo laboral o conflicto con otros trabajadores.

En cuanto al estrés, es el primer síntoma por afectación de los riesgos psicosociales en los trabajadores y se da sobre todo cuando no existe un control de la *doble presencia*. El estrés relacionado con el trabajo es el agente psicofisiológico intermediario entre los problemas laborales referentes a la organización y los problemas de salud, físicos y mentales (Cox, Griffiths y Rial-Gonzalez, 2000).

Si el trabajador no consigue crear un vínculo equilibrado entre las tareas laborales y las domésticas o familiares, se producirán dificultades tanto para realizar los cometidos propios de su puesto de trabajo, como para llevar a cabo las tareas en casa o en otras esferas externas.

Finalmente, si no se produce una prevención de la *doble presencia*, las consecuencias podrán afectar a los trabajadores tanto en la esfera laboral, como en el ámbito doméstico, dando lugar a casos de estrés, ansiedad, agitación, dolores musculares u otro tipo de enfermedades tanto físicas como psíquicas. También en la organización, puede provocar conflictos con otros compañeros, casos de absentismo y disminución de interés por el trabajo. Y, por último, en el ámbito doméstico se puede producir malestar en el entorno familiar y conflictos provocados por una distribución

desigual de las tareas entre los distintos miembros (López, Tapia, Parra y Sánchez, 2017).

4.9. *Medidas de fomento de empleo femenino*

No hay duda de que, a pesar de que se han ido produciendo numerosos avances a lo largo de los años, las mujeres aún se encuentran en una clara desventaja respecto a los hombres en el mercado laboral. Además de esto, también se puede apreciar que, entre los tipos de contratos laborales existentes, el temporal es el más frecuente en el género femenino, en concreto, un 64,5% (Lopera, 2001).

El dato anterior indica una clara necesidad de mejorar las condiciones de inserción laboral en las mujeres. Para ello, se han llevado a cabo diversas actuaciones, entre las que se encuentran, la aprobación de un dictamen sobre medidas comunitarias con el fin de incentivar el mercado laboral y la propuesta de creación de una agencia que fomente la mejora de las condiciones de las mujeres en el empleo y el logro de la igualdad entre mujeres y hombres.

Como se indicó anteriormente, un alto porcentaje de mujeres disponen de contratos temporales, por lo que otro de los objetivos que se intenta conseguir, es la colocación de las mujeres con carácter estable en el mercado, es decir, que dispongan de contratos indefinidos.

En cuanto al ámbito normativo laboral, su regulación se encuentra principalmente en el artículo 17.3 del Estatuto de los Trabajadores, el cual dicta que el Gobierno tendrá derecho a regular las medidas que favorezcan la inserción y colocación de los trabajadores en el mercado laboral.

El artículo anterior ha servido de base para la elaboración del Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo, para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, cuya finalidad es introducir modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores, enfocadas a reforzar la estabilidad en el empleo, fomentando los contratos indefinidos y la empleabilidad de los colectivos que se ven más afectados por la recolocación profesional, como es el caso de las mujeres.

A modo de síntesis, la legislación actual en materia de fomento de empleo femenino está enfocada en dos aspectos principales; en primer lugar, favorecer la reforma de los contratos laborales, fomentando la contratación indefinida, y por último,

incrementar la empleabilidad de aquellos grupos que se ven más afectados por las dificultades de recolocación profesional.

5. MARCO EMPÍRICO/ ESTUDIO DE EVALUACIÓN

5.1. Metodología de investigación

Con el objetivo de analizar la situación actual sobre el concepto de “doble presencia”, se ha realizado una encuesta a mujeres y hombres trabajadores que conviven en pareja.

Participantes

Se ha obtenido una muestra de 130 personas mediante el método de bola de nieve. Los encuestados recomendaban realizar el cuestionario a otros participantes. Es, por lo tanto un diseño de muestreo no probabilístico.

En un primer momento se recogieron 143 cuestionarios, pero tuvieron que descartarse 13 ya que no convivían en pareja (se incluyó esta pregunta en el cuestionario precisamente con el fin de poder eliminar de la muestra personas que no vivieran en pareja).

Los datos sociodemográficos de la muestra se presentan en la Tabla 2.

Tabla 2

Datos demográficos de las personas encuestadas

Ítem	Tanto por ciento de respuestas
<u>Convivencia en pareja</u>	Sí → 90,8% No → 9,2%
<u>Sexo</u>	Mujer → 57,3% Hombre → 42,7%
<u>Edad</u>	Menos de 31 años → 37,8% Entre 31 y 45 años → 29,4% Más de 45 años → 32,9%
<u>Sector de actividad laboral</u>	Agricultura → 2,1% Construcción → 4,3% Industria → 6,4%

	Servicios → 87,1%
<u>Tipo de contrato laboral</u>	Indefinido → 67,1%
	Temporal → 28,6%
	Para la formación y aprendizaje → 4,3%
<u>Tipo de jornada laboral</u>	A tiempo completo → 77,7%
	A tiempo parcial → 15,8%
	Reducción de jornada o similar → 6,5%

Fuente: Elaboración propia

Instrumento

Se elaboró una encuesta de 16 ítems mediante *Google Forms*. El contenido completo de dicha encuesta puede consultarse en el Anexo I.

A través de las 6 primeras preguntas se recaban datos sociodemográficos de los participantes en este estudio.

Los siguientes 10 ítems valoran la doble presencia en los trabajadores/as que han participado. Todos ellos se responden en una escala tipo Liker en la que los encuestados deben indicar su grado de acuerdo o desacuerdo en una escala de 5 puntos. Los ítems se han obtenido a partir del *método ISTAS21*¹ (Moncada, Llorens, Navarro, y Kristensen, 2005) para la evaluación de riesgos psicosociales y el cuestionario *Doble Presencia en el Servicio Andaluz de Salud* (Escuela Andaluza de Salud Pública, 2020). También se han añadido ítems de elaboración propia a partir de la información recabada a través de la literatura científica en torno a la doble presencia.

Procedimiento

El cuestionario elaborado fue remitido mediante email y redes sociales como *WhatsApp*, *Instagram* y *Facebook*. Se invitaba a los receptores a reenviar la encuesta obteniéndose así un muestreo no probabilístico por bola de nieve.

Los datos recibidos fueron codificados y analizados mediante el programa *Excel*, dando lugar a los resultados que se muestran a continuación.

¹ “ISTAS21 (CoPsoQ) es una herramienta de evaluación de riesgos laborales de naturaleza psicosocial que fundamenta una metodología para la prevención. Es la adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ)” (Moncada, Llorens y Kristensen, 2002).

5.2. Análisis de resultados

Diferencias de género

El primer análisis llevado a cabo consistió en comparar el porcentaje de hombres y mujeres que sufren la Doble Presencia. A continuación, se muestran los resultados obtenido en cada uno de los ítems.

Ante la pregunta *¿qué parte del trabajo familiar y doméstico hace usted?* se encontraron los resultados que se muestran en la Tabla 3

Tabla 3

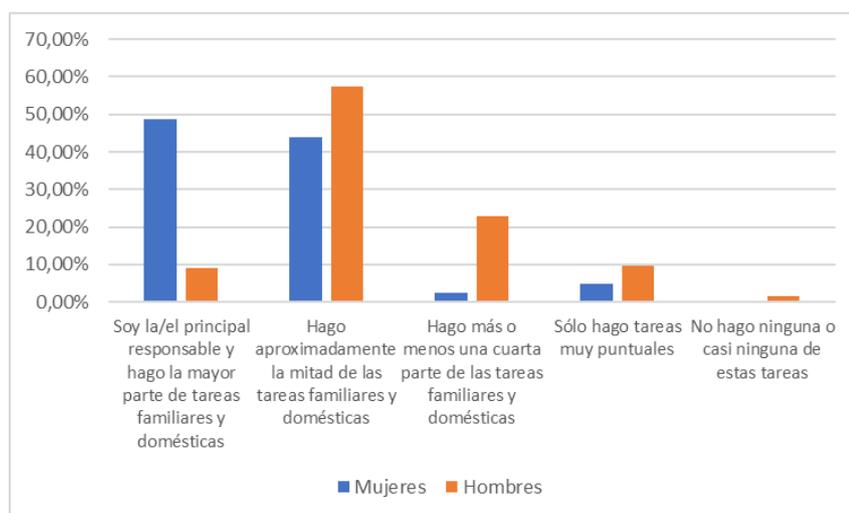
Distribución por sexo de, ¿qué parte del trabajo familiar y doméstico hace usted?

Respuesta	Mujeres (%)	Hombres (%)
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas	48.8%	8.2%
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	43.9%	57.4%
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	2.4%	23%
Sólo hago tareas muy puntuales	4.9%	9.8%
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	0%	1.6%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 3

Distribución por sexo de, ¿qué parte del trabajo familiar y doméstico hace usted?



Fuente: Elaboración propia

A partir de la tabla anterior acerca de la realización de las tareas domésticas y familiares, se puede apreciar que existe una diferencia considerable entre las mujeres y los hombres. El 48,8% de las mujeres encuestadas, indicaron que son las principales responsables de las tareas domésticas y familiares, frente al 8,2% de los hombres encuestados que eligieron esta misma afirmación.

Se puede observar una diferencia considerable que pone de manifiesto la doble presencia en las mujeres, las cuales llevan a cabo su trabajo fuera del hogar y se encargan también de la mayoría de las tareas domésticas.

Ante la pregunta *si tiene algún asunto personal o familiar ¿puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora?* se encontraron los resultados que se muestran en la Tabla 4

Tabla 4

Distribución por sexo de, si tiene algún asunto personal o familiar ¿puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora?

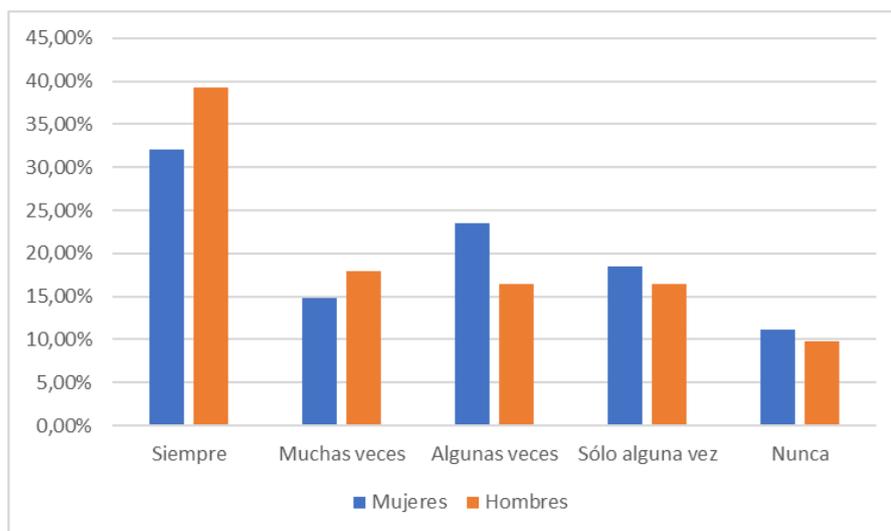
Respuesta	Mujeres (%)	Hombres (%)
Siempre	32.1%	39.3%
Muchas veces	14.8%	18%
Algunas veces	23.5%	16.4%

Sólo alguna vez	18.5%	16.4%
Nunca	11.1%	9.8%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 4

Distribución por sexo de, si tiene algún asunto personal o familiar ¿puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora?



Fuente: Elaboración propia

A partir de la tabla anterior se puede observar que no existe demasiada diferencia entre mujeres y hombres respecto a la ausencia del puesto de trabajo por motivos personales o familiares. En torno al 40% de las personas encuestadas, siempre pueden dejar su puesto de trabajo al menos una hora, por lo que se puede apreciar que las empresas son bastante flexibles en ese sentido y tienen en cuenta la conciliación de la vida laboral y familiar, ya sean mujeres u hombres.

Ante la pregunta *si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se quedan sin hacer?* se encontraron los resultados que se muestran en la Tabla 5

Tabla 5

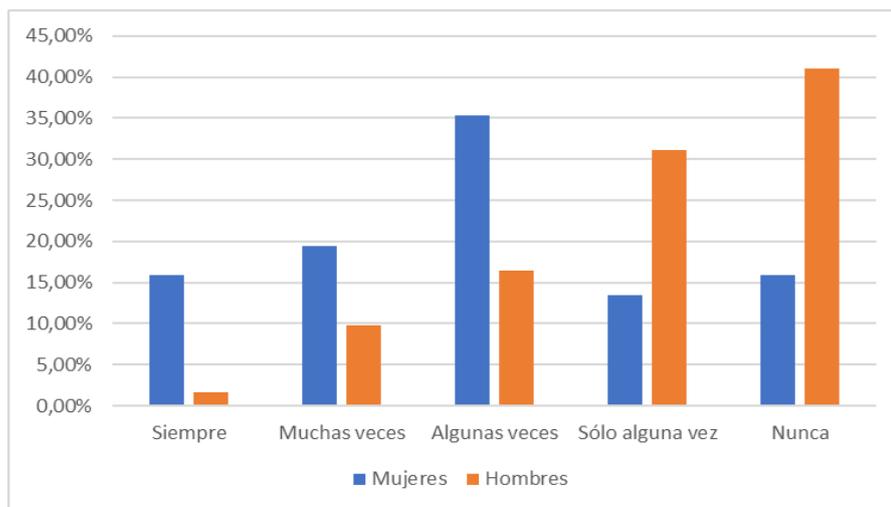
Distribución por sexo de, si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se quedan sin hacer?

Respuesta	Mujeres (%)	Hombres (%)
Siempre	15.9%	1.6%
Muchas veces	19.5%	9.8%
Algunas veces	35.4%	16.4%
Sólo alguna vez	13.4%	31.1%
Nunca	15.9%	41%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5

Distribución por sexo de, si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se quedan sin hacer?



Fuente: Elaboración propia

Este ítem indica una clara doble presencia de las mujeres, puesto que el 41% de los hombres ha señalado que en caso de estar ausente en casa un día, nunca se quedan las tareas domésticas sin realizar, frente al 15,9% de las mujeres que han elegido esta misma afirmación. También un 15,9% de las mujeres ha indicado que, si faltan un día en casa, las tareas domésticas se quedan sin realizar, frente al 1,6% de los hombres.

Esto refleja que la responsabilidad de llevar a cabo las tareas domésticas recae en la mayoría de los casos sobre las mujeres, en algunas ocasiones sobre ambos sexos y en muy pocos casos únicamente sobre los hombres.

Ante la pregunta *¿siente que el trabajo en la empresa le consume tanta energía que perjudica a su trabajo en el hogar (doméstico y familiar)?* se encontraron los resultados que se muestran en la Tabla 6

Tabla 6

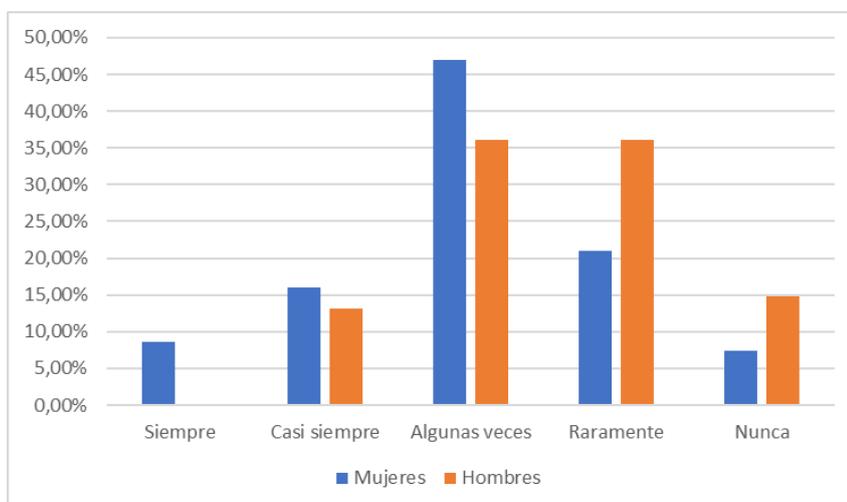
Distribución por sexo de, ¿siente que el trabajo en la empresa le consume tanta energía que perjudica a su trabajo en el hogar (doméstico y familiar)?

Respuesta	Mujeres (%)	Hombres (%)
Siempre	8.6%	0%
Casi siempre	16%	13.1%
Algunas veces	46.9%	36.1%
Raramente	21%	36.1%
Nunca	7.4%	14.8%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 6

Distribución por sexo de, ¿siente que el trabajo en la empresa le consume tanta energía que perjudica a su trabajo en el hogar (doméstico y familiar)?



Fuente: Elaboración propia

A partir de la tabla anterior se puede apreciar que el 8,6% de las mujeres sienten que habitualmente su trabajo en la empresa les perjudica o impide realizar las tareas domésticas porque les consume mucha energía, frente al 0% de los hombres. Esto indica que la carga de tareas que soportan las mujeres en casa, en algunos casos es más elevada que la de los hombres.

A pesar de esto, también se puede observar que la mayoría de las mujeres y hombres sienten que pueden realizar las tareas domésticas normalmente a pesar de su trabajo en la empresa. En el caso de las mujeres, el 46,9% indicó que algunas veces no pueden compaginar ambas esferas, y en el caso de los hombres el 36,1% eligió la anterior afirmación.

Ante la pregunta *¿siente que el trabajo en la empresa le ocupa tanto tiempo que perjudica a su trabajo en el hogar (doméstico y familiar)?* se encontraron los resultados que se muestran en la Tabla 7

Tabla 7

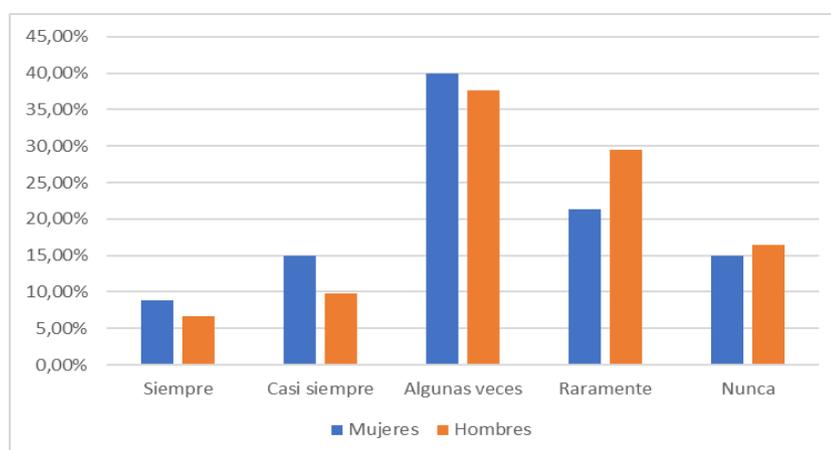
Distribución por sexo de, ¿siente que el trabajo en la empresa le ocupa tanto tiempo que perjudica a su trabajo en el hogar (doméstico y familiar)?

Respuesta	Mujeres (%)	Hombres (%)
Siempre	8.8%	6.6%
Casi siempre	15%	9.8%
Algunas veces	40%	37.7%
Raramente	21.3%	29.5%
Nunca	15%	16.4%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 7

Distribución por sexo de, ¿siente que el trabajo en la empresa le ocupa tanto tiempo que perjudica a su trabajo en el hogar (doméstico y familiar)?



Fuente: Elaboración propia

Como en el caso anterior, se puede observar que la mayoría de las mujeres y hombres sienten que pueden realizar las tareas domésticas normalmente a pesar de su trabajo en la empresa, puesto que el tiempo que le ocupa el trabajo laboral, no le impide realizar las labores domésticas. No obstante, el 40% de las mujeres y el 37,7% de los hombres, indicaron que algunas veces no pueden compaginar las dos esferas por falta de tiempo.

Ante la pregunta *¿hay momentos en los que siente que necesitaría estar en la empresa y en casa a la vez?* se encontraron los resultados que se muestran en la Tabla 8

Tabla 8

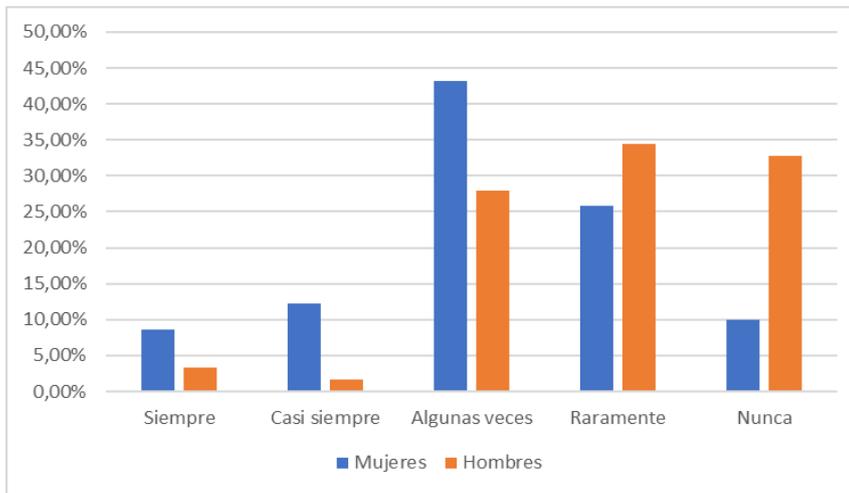
Distribución por sexo de, ¿hay momentos en los que siente que necesitaría estar en la empresa y en casa a la vez?

Respuesta	Mujeres (%)	Hombres (%)
Siempre	8.6%	3.3%
Casi siempre	12.3%	1.6%
Algunas veces	43.2%	27.9%
Raramente	25.9%	34.4%
Nunca	9.9%	32.8%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 8

Distribución por sexo de, ¿hay momentos en los que siente que necesitaría estar en la empresa y en casa a la vez?



Fuente: Elaboración propia

Los datos anteriores indican que un alto tanto por ciento de hombres nunca ha tenido la necesidad de encontrarse en la empresa y en casa a la vez (32,8%), frente al 9,9% de mujeres encuestadas. Esto refleja que muchas mujeres se encargan de la totalidad de las tareas domésticas y familiares y su empleo, a veces no le ha permitido realizarlas, ya sea por el tiempo o por la carga.

Por otro lado, a pesar de que hay un porcentaje pequeño de mujeres y hombres que siempre tienen la necesidad de estar en casa y en el trabajo a la vez, la tendencia de la mujer a tener esa necesidad es superior a la de los hombres, los resultados indican que es más del doble, puesto que en el caso de los hombres es del 3,3%, frente al 8,6% de las mujeres.

Ante la pregunta *¿cree que las tareas domésticas y laborales le dejan poco tiempo para ocio/formación?* se encontraron los resultados que se muestran en la Tabla 9

Tabla 9

Distribución por sexo de, ¿cree que las tareas domésticas y laborales le dejan poco tiempo para ocio/formación?

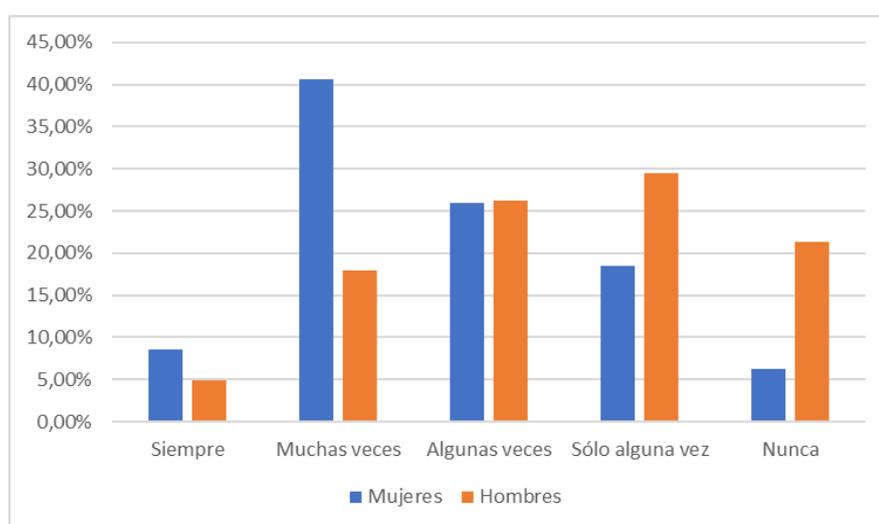
Respuesta	Mujeres (%)	Hombres (%)
Siempre	8.6%	4.9%

Muchas veces	40.7%	18%
Algunas veces	25.9%	26.2%
Sólo alguna vez	18.5%	29.5%
Nunca	6.2%	21.3%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 9

Distribución por sexo de, ¿cree que las tareas domésticas y laborales le dejan poco tiempo para ocio/formación?



Fuente: Elaboración propia

En este caso, se puede deducir que para un alto tanto por ciento de mujeres, el ocio y la formación no es, en la mayoría de las ocasiones una opción, puesto que las tareas domésticas y laborales no le permiten tener tiempo para ello (40,7%). En el caso de los hombres, solamente el 18% indicó que muchas veces las tareas no le permiten acceder al ocio y formación.

Teniendo en cuenta este resultado, si lo relacionamos con que las mujeres dedican mayor tiempo a las tareas domésticas, sí parece indicar que la doble presencia es el principal problema. La falta de ocio no es saludable y la falta de formación impide la promoción y acceso a puestos de trabajo de mayor categoría.

Ante la pregunta *cuando está en la empresa, ¿piensa en las tareas domésticas y familiares?* se encontraron los resultados que se muestran en la Tabla 10

Tabla 10

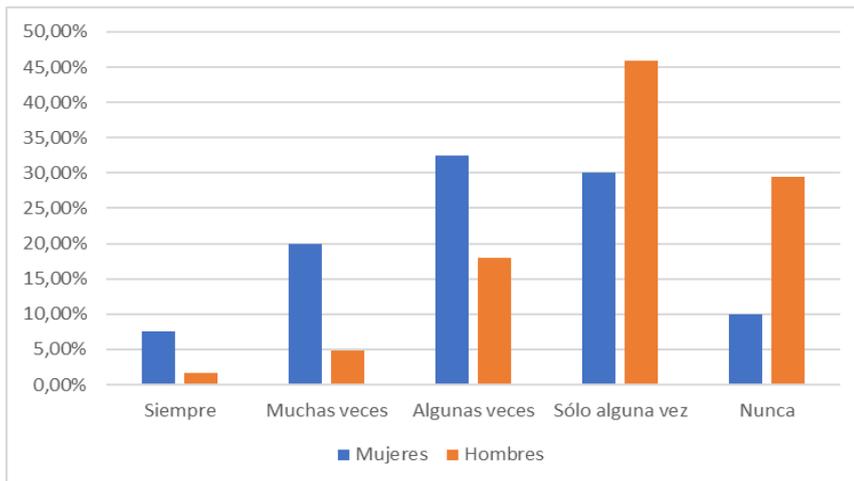
Distribución por sexo de, cuando está en la empresa, ¿piensa en las tareas domésticas y familiares?

Respuesta	Mujeres (%)	Hombres (%)
Siempre	7.5%	1.6%
Muchas veces	20%	4.9%
Algunas veces	32.5%	18%
Sólo alguna vez	30%	45.9%
Nunca	10%	29.5%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 10

Distribución por sexo de, cuando está en la empresa, ¿piensa en las tareas domésticas y familiares?



Fuente: Elaboración propia

Ante la pregunta *cuando está en casa, ¿piensa en las tareas laborales?* se encontraron los resultados que se muestran en la Tabla 11

Tabla 11

Distribución por sexo de, cuando está en casa, ¿piensa en las tareas laborales?

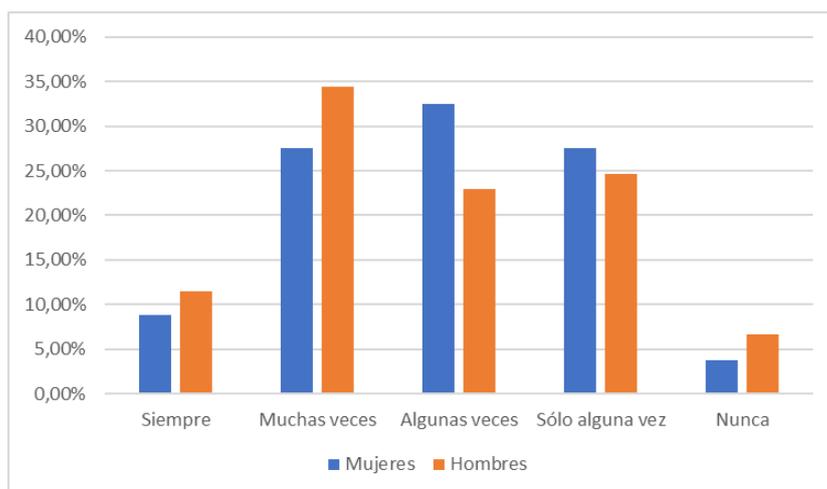
Respuesta	Mujeres (%)	Hombres (%)
Siempre	8.8%	11.5%
Muchas veces	27.5%	34.4%

Algunas veces	32.5%	23%
Sólo alguna vez	27.5%	24.6%
Nunca	3.8%	6.6%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 11

Distribución por sexo de, cuando está en casa, ¿piensa en las tareas laborales?



Fuente: Elaboración propia

Las tablas 10 y 11 se pueden analizar de manera conjunta, puesto que tienen mucha relación.

En el caso de la tabla 10, el 29,5% de los hombres encuestados ha indicado que nunca piensa en las tareas domésticas cuando se encuentra fuera de casa, frente al 10% de mujeres que ha elegido esa misma afirmación. Esto indica una clara preocupación de las mujeres por el ámbito doméstico, que se puede deber a que éstas son quienes se encargan de llevar a cabo la mayoría de estas responsabilidades. Por su parte, el motivo por el que el 29,5% de los hombres ha indicado que nunca piensa en las tareas domésticas cuando se encuentra fuera de casa, puede ser que no sienten la preocupación de que puedan quedar sin hacer o de que la mujer se encargue de la totalidad de ellas.

En la tabla 11, se puede observar que los hombres tienen cierta dependencia hacia el trabajo laboral, es decir, el 3,8% de las mujeres ha indicado que nunca piensa en las tareas laborales cuando se encuentra en casa, frente a casi el doble de los hombres (6,6%). Los datos anteriores pueden indicar que las mujeres cuando se encuentran en

casa se suelen dedicar totalmente a las tareas domésticas y familiares; mientras que en el caso de los hombres, suele ser al revés, se preocupan más de las responsabilidades del puesto de trabajo.

Los resultados indican que las mujeres suelen preocuparse más por las tareas laborales cuando están en la empresa y los hombres tienden a pensar más en el trabajo laboral cuando están en casa.

Ante la pregunta *¿cuenta con un buen equilibrio entre su tiempo laboral y su tiempo en familia?* se encontraron los resultados que se muestran en la Tabla 12

Tabla 12

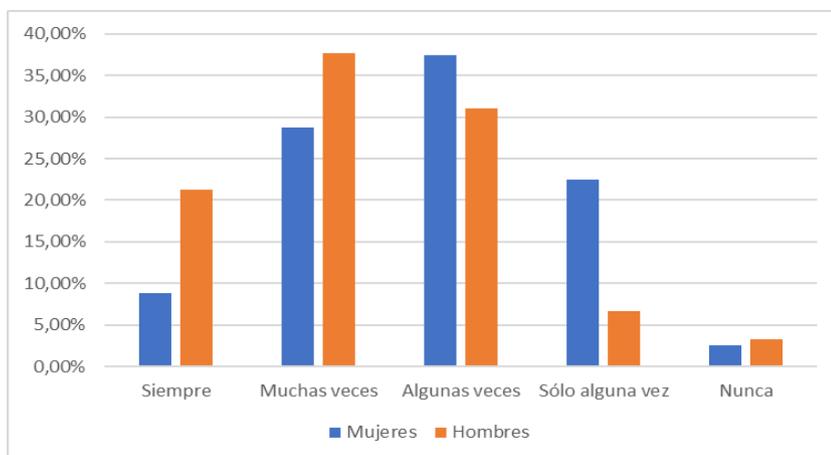
Distribución por sexo de, ¿cuenta con un buen equilibrio entre su tiempo laboral y su tiempo en familia?

Respuesta	Mujeres (%)	Hombres (%)
Siempre	8.8%	21.3%
Muchas veces	28.8%	37.7%
Algunas veces	37.5%	31.1%
Sólo alguna vez	22.5%	6.6%
Nunca	2.5%	3.3%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 12

Distribución por sexo de, ¿cuenta con un buen equilibrio entre su tiempo laboral y su tiempo en familia?



Fuente: Elaboración propia

La tabla anterior indica una disparidad entre hombres y mujeres en cuanto al equilibrio entre el tiempo laboral y en familia. En el caso de los hombres, el 21,3% indicó que tiene una proporción entre los tiempos dedicados a ambas tareas, frente a solo el 8,8% de las mujeres, que sienten que disponen de esa ecuanimidad.

También el 22,5% de las mujeres ha indicado que sólo alguna vez dispone del equilibrio de tareas, lo que evidencia que en general, esa proporción no es real y existe la doble presencia en el género femenino.

Finalmente, se han analizado los resultados por rangos de edad con el fin de comprobar si ésta es un factor determinante en la *doble presencia*.

Diferencias por edad

Finalmente, se han analizado los resultados por rangos de edad con el fin de comprobar si ésta es un factor determinante en la *doble presencia*.

Ante la pregunta, *¿qué parte del trabajo familiar y doméstico hace usted?* se encontraron los resultados que se muestran en la Tabla 13

Tabla 13

Distribución por sexo y edad de, ¿qué parte del trabajo familiar y doméstico hace usted?

<i>Edad</i>	<i>Respuesta</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
<i>Menos de 31 años</i>	Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas	30.4%	9.7%
	Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	65.2%	67.7%
	Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	0%	19.4%

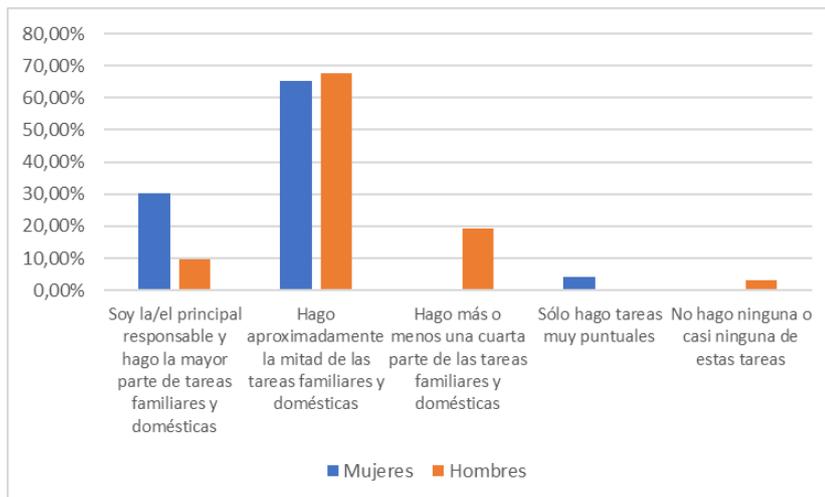
	Sólo hago tareas muy puntuales	4.3%	0%
	No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	0%	3.2%
<u>Entre 31 y 45 años</u>	Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas	41.9%	8.3%
	Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	3.2%	83.3%
	Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	6.5%	8.3%
	Sólo hago tareas muy puntuales	3.2%	0%
	No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	0%	0%
<u>Más de 45 años</u>	Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas	69%	5.6%
	Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	27.6%	22.2%

Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	0%	38.9%
Sólo hago tareas muy puntuales	3.4%	33.3%
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	0%	0%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 13

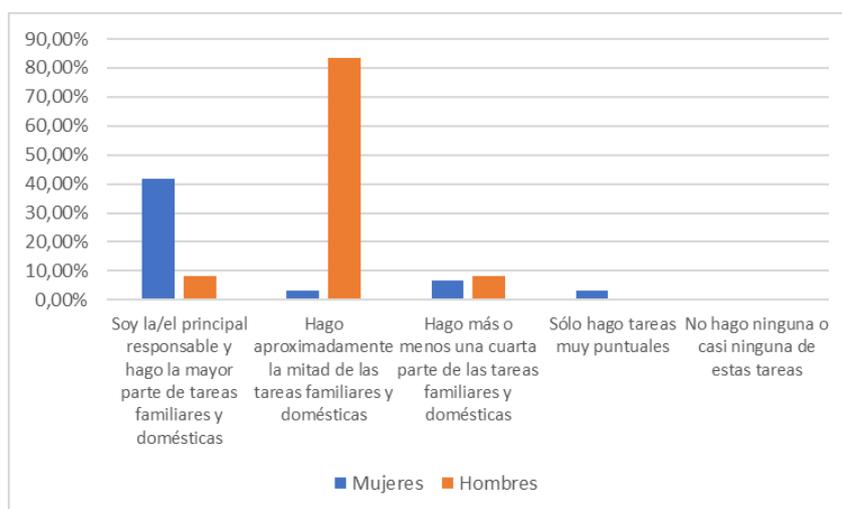
Distribución por sexo de menores de 31 años de, ¿qué parte del trabajo familiar y doméstico hace usted?



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 14

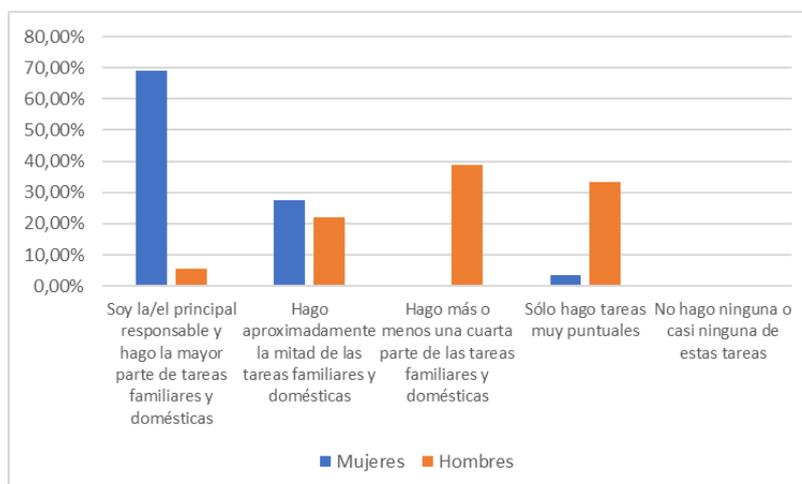
Distribución por sexo de personas entre 31 y 45 años de, ¿qué parte del trabajo familiar y doméstico hace usted?



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 15

Distribución por sexo de mayores de 45 años de, ¿qué parte del trabajo familiar y doméstico hace usted?



Fuente: Elaboración propia

A partir de los resultados obtenidos por rango de edad, se puede apreciar que la *doble presencia* afecta en menor medida a las mujeres más jóvenes. Los resultados también muestran que actualmente ha aumentado el número de hombres que se

consideran principales responsables del ámbito doméstico. En el caso de las personas encuestadas menores de 31 años, el 30.4 % de las mujeres indicaron que son el principal responsable de las tareas familiares y domésticas, frente al 9.7% de los hombres; respecto a las personas encuestadas con edad entre 31 y 45 años, el 41.9% de las mujeres eligieron la anterior opción, frente al 8.3% de los hombres y finalmente, en el caso de las personas con más de 45 años, el 69% de las mujeres se consideran la principal responsable de las tareas domésticas y familiares, frente al 5,6% de los hombres.

A pesar de esto, todavía se puede observar que un alto porcentaje de mujeres jóvenes se considera el principal responsable de las tareas domésticas y familiares, por lo que se puede concluir que, aunque se han producido avances en cuanto al reparto de tareas domésticas entre hombres y mujeres a lo largo de los años, aún queda mucho por recorrer hasta conseguir la distribución desigual de las mismas.

También se aprecia la disminución de la *dobles presencia* en el caso de las personas menores de 31 años, puesto que hay un porcentaje alto de personas que consideran que el trabajo doméstico está repartido equitativamente, teniendo en cuenta que el 65.2% de las mujeres encuestadas indicaron que realizan aproximadamente la mitad de las tareas domésticas y familiares, y en el caso de los hombres, el 67.7% eligieron esta afirmación.

Ante la pregunta, *si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se quedan sin hacer?* se encontraron los resultados que se muestran en la Tabla 14

Tabla 14

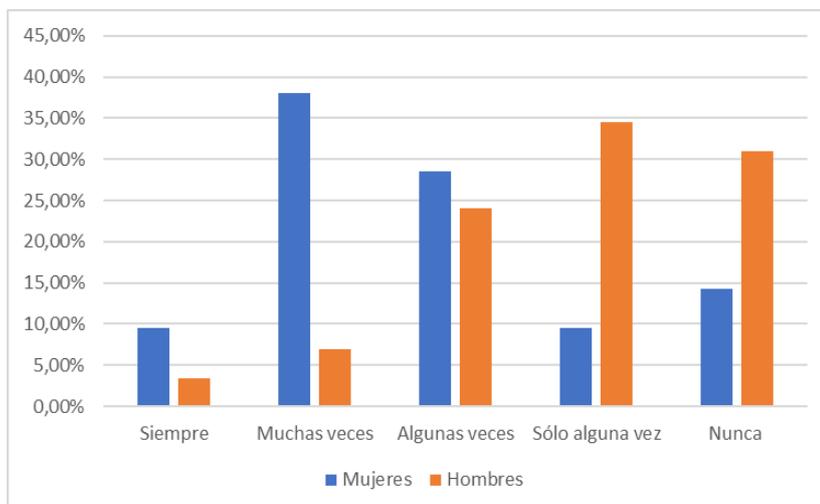
Distribución por sexo y edad de, si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se quedan sin hacer?

Edad	Respuesta	Mujeres	Hombres
<u>Menos de 31 años</u>	Siempre	9.5%	3.4%
	Muchas veces	38.1%	6.9%
	Algunas veces	28.6%	24.1%
	Sólo alguna vez	9.5%	34.5%
	Nunca	14.3%	31%

<u>Entre 31 y 45 años</u>	Siempre	16%	0%
	Muchas veces	16%	16.7%
	Algunas veces	36%	8.3%
	Sólo alguna vez	24%	33.3%
	Nunca	8%	41.7%
<u>Más de 45 años</u>	Siempre	29.2%	0%
	Muchas veces	12.5%	5.9%
	Algunas veces	33.3%	11.8%
	Sólo alguna vez	16.7%	17.6%
	Nunca	8.3%	64.7%

Gráfico 16

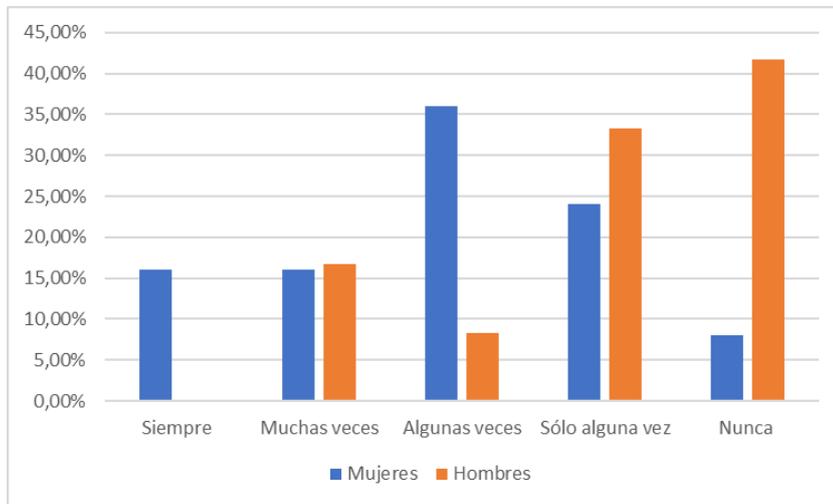
Distribución por sexo de menores de 31 años de, *si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se quedan sin hacer?*



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 17

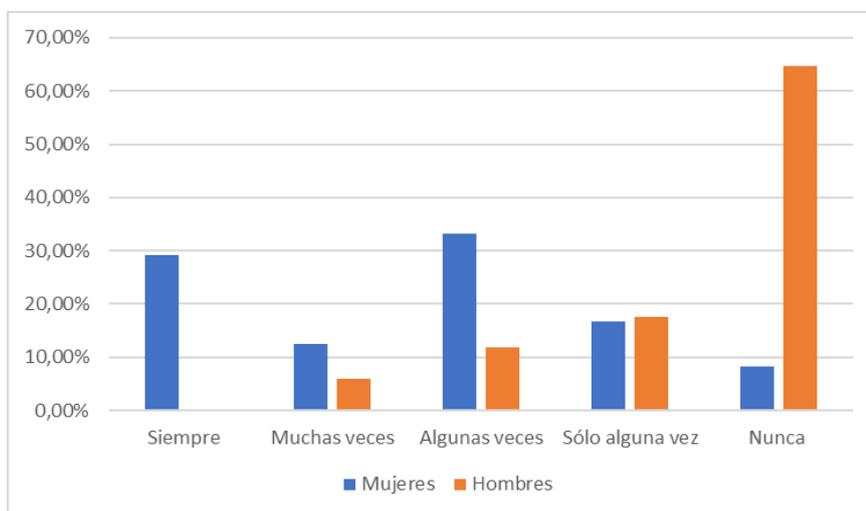
Distribución por sexo de menores de 31 años de, si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se quedan sin hacer?



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 18

Distribución por sexo de mayores de 45 años de, si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se quedan sin hacer?



Fuente: Elaboración propia

A partir de los resultados obtenidos por rango de edad en la cuestión anterior, se pueden apreciar las siguientes conclusiones:

En el caso de los trabajadores menores de 31 años, casi el 50% de las mujeres ha indicado que, si se ausenta de casa, las tareas muchas veces, o siempre se quedan

sin hacer. Frente a esto, nos encontramos con que tan solo un 10% de los hombres opina que muchas veces, o siempre las tareas se quedarían sin realizar en su ausencia.

Respecto al rango de edad de entre 31 y 45 años, se aprecia que el 75% de los hombres, ha indicado que, si se ausenta del hogar, las tareas sólo alguna vez o nunca se quedan sin hacer. Sin embargo, este porcentaje desciende significativamente en el caso de las mujeres, siendo tan solo del 32%.

En el caso de los trabajadores mayores de 45 años, los resultados vistos en el rango de edad anterior se acentúan. Se aprecia que el 82% de los hombres, ha indicado que, si se ausenta del hogar, las tareas sólo alguna vez o nunca se quedan sin hacer. Sin embargo, este porcentaje desciende hasta el 25% en el caso de las mujeres.

Un dato muy significativo que se observa a partir de los 31 años es que ningún hombre indicó que cuando se encuentra ausente del hogar, las tareas domésticas siempre quedan sin hacer.

Frente a estos datos nos encontramos que, en el rango de edad de 31 a 45 años, el 16% de las mujeres indicó que siempre se quedan las tareas domésticas sin hacer cuando está ausente, acentuándose este dato en las personas mayores de 45 años, que asciende al 30%.

6. CONCLUSIONES

Tras analizar los resultados del presente estudio, se concluye que la *doble presencia* es un factor que afecta de forma real a la sociedad. Se aprecia que las mujeres están, de manera relevante, más afectadas que los hombres y que la edad influye de manera significativa en ellas más que en ellos. Por otro lado, los hombres se preocupan más por sus responsabilidades laborales que por las domésticas, reflejando que la responsabilidad de llevar a cabo las tareas del hogar recae en la mayoría de los casos sobre las mujeres, en algunas ocasiones sobre ambos sexos y en muy pocos casos únicamente sobre los hombres.

Respecto a los usos del tiempo, se ha concluido que un alto porcentaje de mujeres sienten que la realización de las labores del hogar, (en muchos casos la carga de tareas es elevada), le limitan el tiempo de ocio y formación.

Respecto a los rangos de edad estudiados, se puede observar que un alto porcentaje de mujeres menores de 31 años se considera el principal responsable de las tareas domésticas y familiares, por lo que podemos afirmar que, aunque se han producido avances en cuanto al reparto de tareas domésticas entre hombres y mujeres a lo largo del tiempo, aún queda mucho por recorrer hasta conseguir la distribución equitativa de las mismas.

En cuanto a los resultados obtenidos a través de las personas menores de 31 años, los datos indican que a pesar de que no existe una desigualdad total entre hombres y mujeres a esta edad, se puede percibir que las mujeres se sienten más responsables de la realización de las tareas domésticas en comparación con los hombres.

En este trabajo se van a proponer algunas posibles resoluciones. Ya que en el problema de la *doble presencia* se ven involucrados numerosos factores causantes, las medidas correctivas deberían llevarse a cabo tanto en la empresa, como en el propio hogar del trabajador. En la esfera laboral, sería importante organizar las tareas de manera que no se excedan los tiempos y la carga de manera abusiva para que no exista una sobrecarga de tareas en el trabajador afectado. En la esfera doméstica, familiar y personal, sería deseable que se llevase a cabo una distribución de tareas de manera equilibrada entre todos los miembros de la familia y se organizase de manera adecuada el tiempo de trabajo y de descanso. De esta manera las consecuencias negativas tanto físicas como psicológicas disminuirán y los tiempos de ocio y formación aumentarán.

En relación con la metodología, hay algunos puntos que no se han controlado y que pudieron influir en los resultados. Puesto que en el cuestionario participaron más mujeres que hombres, es posible que, debido a que existe relación entre el sexo y la doble presencia, esto haya influido en los resultados. La edad de los participantes no está distribuida de una forma completamente homogénea, en el segundo grupo de edad hubo menos integrantes. En los siguientes estudios sería adecuado examinar las variables de una manera más rigurosa.

Finalmente, esta investigación ha servido para analizar los factores que influyen en la doble presencia, las causas que lo provocan y posibles formas de prevenirlo. También se han analizado los usos del tiempo en cada género, que a menudo no se encuentran distribuidos equitativamente. Además, se ha revisado la legislación que ampara a las mujeres en el trabajo y las normas sobre conciliación de la vida laboral

y familiar. Y finalmente, hemos tratado de entender la historia de las mujeres en la esfera laboral y el por qué de la existencia de la doble presencia.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abarca, A. B., & Marín, J. R. (2007). *Intervención psicosocial*. Pearson Educación.
- Ariza, A., y Ugidos, A. (2007). *Entrada a la maternidad efecto de los salarios y la renta sobre la fecundidad*. Sevilla: Junta de Andalucía, Centro de Estudios Andaluces.
- Barberá, E. et al. (2002). Más allá del “techo de cristal”. Diversidad de género. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 40, 55-68.
- Batthyány, K. (2008). *Género, cuidados familiares y uso del tiempo*. Informe final de investigación, Montevideo, UNIFEM.
- Becker, G. S. (1965). A Theory of the Allocation of Time. *The economic journal*, 493-517.
- Becker, G. S. (1987). *Tratado sobre la familia*. Madrid: Alianza Editorial.
- Carrasquer, P. y Torns.T. (2009). *La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas*. Universitat Autònoma de Barcelona.
- Centro de Referencia de Organización del Trabajo y Salud (2010). Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud. Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 1.5) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales para empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras. Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.
- Chaturvedi, S. K. (1991). What's important for quality of life to Indians in relation to cancer. *Social Science & Medicine*, 33(1), 91-94.
- Constitución Española. (1978). Boletín Oficial del Estado, (311.1, 29 de diciembre). Recuperado a partir de <https://www.boe.es/boe/dias/1978/12/29/pdfs/A29313-29424.pdf#page=1>
- Cox, T., Griffiths, A. & Rial-Gonzalez, E. (2000) *Work-Related Stress*. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- Domínguez, C. C. M. (2003). Género y usos del tiempo: nuevos enfoques metodológicos. *Revista de Economía Crítica*, 1, 129-152.
- Eagly, A. H., y Carli, L. (2007). Las mujeres y el laberinto del liderazgo. *Harvard Business Review*, 85(9), 76-85.

- Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2015). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
- Escuela Andaluza de Salud Pública (2020). Validación de un instrumento para la Vigilancia de salud de personas expuestas a Riesgo de doble presencia.
- 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.
- EU-OSHA (2007). *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to Occupational safety and health*. Luxemburgo: Comunidades Europeas.
- Eurostat. (2019). 8 March 2019: *International Women's Day Only 1 manager out of 3 in the EU is a woman... .. even less in senior management positions* (Nota de prensa). Recuperado a partir de <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/9643473/3-07032019-BPEN.pdf/e7f12d4b-facb-4d3b-984f-bfea6b39bb72>
- Geary, D. C. (2010). *Male, female: the evolution of human sex differences*. Washington: American Psychological Association.
- Greenhaus, J. H. y Beutell, N. J., (1985), Sources of conflict between work and family roles, *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Hultin, M. (2003). Some Take the Glass Escalator, Some Hit the Glass Ceiling? *Work and Occupations*, 30(1), 30-61. <https://doi.org/10.1177/0730888402239326>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2015). Condiciones de trabajo según género en España-2015. *Estudios Técnicos*.
- Jiménez, M. (2009). La mujer en la esfera laboral a lo largo de la historia. *Manuscripts*, 27, 21-49. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3740157>
- Krejčí, L. (2014). *Estudio sobre «doble presencia» en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Granada*. Recuperado de <https://digibug.ugr.es/handle/10481/32849>
- León, C., y Chinchilla, N. (2004). Mujeres directivas bajo el techo de cristal [Mensaje en un blog]. Recuperado 30 de abril de 2019, a partir de <https://insight.iese.edu/doc.aspx?id=00435&ar=6&idioma=1>
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, 10(269), 325-61.

- 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, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 71.
- Recuperado a partir de <https://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>
- Lockwood, R. (2004). The glass ceiling: Domestic and international perspectives. *SHRM 2004 Research Quarterly*.
- Lopera, M. J. (2001) Medidas sobre fomento del empleo femenino en el R.D.L. 5/2001, de Reforma del Mercado Laboral. *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, 7, 45-48.
- 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.
- Millán, M. G., Santos, M. P., & Pérez, L.M. (2015). Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo. *Papeles de población*, 21(84), 197-225. Recuperado en 17 de junio de 2020, de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S140574252015000200008&lng=es&tlng=es.
- Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A. y Kristensen, T. S. (2005). ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). *Arch Prev Riesgos Labor*, 8(1), 18-29.
- Moreno-Jiménez, B. y Garrosa, E. (2013). *Salud laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Madrid: Pirámide, 2013.
- Neffa, J. C. (2003). El trabajo humano. *Contribuciones al estudio de un valor que permanece*, 3.
- Papí-Gálvez, N. (2005). La conciliación de la vida laboral y familiar como proyecto de calidad de vida desde la igualdad. *RES. Revista Española de Sociología*, (5), 91-110.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo, para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- 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, 33-5 ISSN: 1576-3420. doi: <http://dx.doi.org/10.15198/seeci.2017.44.33-51>
- Ryan, M. K., y Haslam, S. A. (2007). The Glass Cliff: Exploring the Dynamics Surrounding the Appointment of Women to Precarious Leadership Positions. *Academy of Management Review*, 32(2), 549-572. <https://doi.org/10.5465/amr.2007.24351856>
- 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.
- Willis, R. J. (1973). A new approach to the economic theory of fertility behavior. *Journal of political Economy*, 81(2), 14-64
- 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.

8. ANEXO

Cuestionario DoPe

A continuación, se exponen diversas cuestiones en relación a los tiempos y la carga de tareas que conllevan el trabajo laboral y el doméstico. De manera introductoria, se presentan algunas cuestiones de carácter sociodemográfico. Rogamos, responda a todas las cuestiones.

Se garantiza que, siguiendo las normas éticas y deontológicas aplicables a toda investigación científica, las respuestas serán confidenciales y sólo utilizables a efectos estadísticos globales.

De antemano, le agradecemos su participación en este cuestionario.

¿Vive en pareja?

- Sí
- No

Sexo

- Mujer
- Hombre

¿Qué edad tiene?

- Menos de 31 años
- Entre 31 y 45 años
- Más de 45 años

¿A qué sector pertenece su actividad laboral?

- Agricultura
- Construcción
- Industria
- Servicios (comercio, transportes, finanzas, turismo, hostelería, educación, sanidad...)

¿Qué tipo de contrato tiene?

- Indefinido
- Temporal
- Para la formación y aprendizaje

¿Qué tipo de jornada desarrolla?

- A tiempo completo
- A tiempo parcial
- Tengo reducción de jornada o algo similar

¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico hace usted?

- Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas
- Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas
- Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas
- Sólo hago tareas muy puntuales
- No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

Si tiene algún asunto personal o familiar ¿puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora?

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se quedan sin hacer?

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces

- Sólo alguna vez
- Nunca

¿Siente que el trabajo en la empresa le consume tanta energía que perjudica a su trabajo en el hogar (doméstico y familiar)?

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Raramente
- Nunca

¿Siente que el trabajo en la empresa le ocupa tanto tiempo que perjudica a su trabajo en el hogar (doméstico y familiar)?

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Raramente
- Nunca

¿Hay momentos en los que siente que necesitaría estar en la empresa y en casa a la vez?

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Raramente
- Nunca

¿Cree que las tareas domésticas y laborales le dejan poco tiempo para ocio/formación?

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces

- Sólo alguna vez
- Nunca

Cuando está en la empresa, ¿piensa en las tareas domésticas y familiares?

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

Cuando está en casa, ¿piensa en las tareas laborales?

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

¿Cuenta con un buen equilibrio entre su tiempo laboral y su tiempo en familia?

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca