Universidad Pública de Navarra
Nafarroako Unibertsitate Publikoa

school of economics
and business administration
facultad de ciencias
económicas y empresariales
ekonomia eta enpresa
zientzien fakultatea

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

TRABAJO DE FIN DE GRADO EN

ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS

ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

TERESA ESPARZA VILLAR

Pamplona-Iruña 13 de mayo de 2022

Módulo: Dirección General
NOMBRE DIRECTOR: ANDREA OLLO LÓPEZ

Resumen

El objetivo de este trabajo es analizar la situación de la mujer en el mercado laboral en base a tres factores influyentes. Estos tres factores son el empleo no remunerado, es decir, la realización de las tareas del hogar, el conflicto trabajo-familia el cual en muchas ocasiones frena el desarrollo profesional de las mujeres y finalmente, el uso de las prácticas de conciliación. Asimismo, compararemos nuestro país con otros tres países europeos estos son, Finlandia, Alemania y Polonia, por supuesto también lo haremos respecto al género y la edad. Tras el análisis, los resultados más destacados que encontramos es que las mujeres realizan más tareas del hogar que los hombres, que son ellas las que tienen un mayor desajuste horario lo que aumenta el conflicto trabajo-familia y que utilizan más la jornada parcial que los hombres. Estos resultados reforzarán lo establecido en el marco teórico que explica las circunstancias a las que se enfrente la mujer cuando accede al mercado laboral.

Abstract

The aim of this paper is to analyse the situation of women in the labour market on the basis of three influential factors. These three factors are unpaid employment, i.e. the performance of household tasks, the work-family conflict which often hinders women's professional development, and finally, the use of work-life balance practices. We will also compare our country with three other European countries, namely Finland, Germany and Poland, and of course with respect to gender and age. After the analysis, the most outstanding results are that women do more housework than men, that it is women who have a greater time mismatch, which increases work-family conflict, and that they make more use of men's part-time work. These results reinforce what was established in the theoretical framework and explain the circumstances that women face when they enter the labour market.

Palabras clave

Mujer, Trabajo, rol, género, conflicto, conciliación.

Key words

Women, work, role, gender, conflict, conciliation.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 4

2. SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO. 6

2.1. TASAS DE ACTIVIDAD Y DESEMPLEO 6

2.2. CARACTERÍSTICAS DE LOS CONTRATOS 7

3. DETERMINANTES DE LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO 11

3.1. REPARTO DE LAS TAREAS DEL HOGAR 12

3.2. IMPACTO DEL CONFLICTO TRABAJO – FAMILIA 14

3.3. PRÁCTICAS DE CONCILIACIÓN. 15

4. BASE DE DATOS Y METODOLOGÍA 17

4.1. BASE DE DATOS 17

4.2. VARIABLES DEPENDIENTES 18

4.3. VARIABLES INDEPENDIENTES 19

4.4. VARIABLES DE CONTROL 19

4.5. METODOLOGÍA 20

5. RESULTADOS 20

5.1. ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS Y DIFERENCIA DE MEDIAS 21

5.2. ANÁLISIS MULTIVARIANTE. 32

6. CONCLUSIONES 36

7. BIBLIOGRAFÍA 40

1. INTRODUCCIÓN

En la mayoría de los países de la Unión Europea las mujeres ocupan un menor número de puestos de trabajo con respecto a los hombres. Tal y como se muestra en los datos de Eurostat (2020) la participación femenina en el mercado laboral es inferior respecto a los hombres entre 2005 y 2019. A pesar de una tendencia al alza en la incorporación de la mujer al mercado laboral en Europa, esta es muy heterogénea en los diferentes países que conforman la Unión Europea ya que en Suecia cuentan con una tasa de empleo femenino del 79,7% mientras que Grecia la tienen del 53,3% (Encuesta de población activa de la Unión Europea, 2020).

A pesar de que las cifras de ocupación entre hombres y mujeres no son equiparables, la incorporación de la mujer al mercado laboral en el siglo XX, ha supuesto la aparición conceptos y conflictos nunca antes surgidos. Con el cambio del tradicional pensamiento de roles donde la mujer se ocupa de las tareas del hogar y el hombre es el que sale fuera a trabajar para sustentar económicamente a las familias (Mayo et al., 2004), surgen una serie de conflictos para la conciliación del trabajo y la familia consecuencia de las presiones incompatibles derivadas de los roles laborales y familiares (Greenhaus y Beutell 1985) y que además unido a la presión social sobre estos roles, supondrá para muchas mujeres un freno en sus carreras profesionales lo que redundará en una situación de conflicto mayor (Martínez et, al 2002).

Siguiendo estas teorías entorno al rol, la Teoría del Esquema de Género de Bem (1981,1982), define que los sujetos tipificados sexualmente perciben la masculinidad y la feminidad como mutuamente excluyentes, por tanto, los individuos que han asumido y aceptado algunas normas sociales como masculinas o femeninas encuentran limitaciones a la hora de realizar esas tareas que en un primer momento las habían considerado de su opuesto. En contraposición, los individuos que no se rigen por esta normativa y que actúan dependiendo de la situación en la que se encuentran, son independientes del rol de género.

Esto tiene como consecuencia que los estereotipos de género sean determinantes en la aparición de conflictos de roles, por tanto, las mujeres más tradicionales en actitudes de género tienen mayores índices de conflicto interrol (Tanto Lambert 1990; Izraelí 1993). Por ende, podemos asumir que, a partir de esta concepción social, de a qué se tiene que

dedicar cada género, aparecen los conflictos trabajo-familia que frenan el crecimiento profesional de las mujeres y al mismo tiempo para solucionar los mismo, aparecen lo que conocemos como prácticas de conciliación.

Según la Real Academia Española de la Lengua (2022) la conciliación laboral y familiar es la "participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, mediante la reestructuración y reorganización de los sistemas laborales, educativos y recursos sociales, con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes". De esta definición podemos inferir que la conciliación laboral y familiar parte de una reestructuración de la sociedad que debe empezar en la educación. Donde a pesar de que las mujeres están cada vez más cualificadas superando incluso a los hombres en cuanto a nivel educativo, el 44% frente al 34% en 2016 según Eurostat, esto no se traduce en una mayor empleabilidad para ellas. Que además se encuentran con una carga adicional, las cargas familiares y domésticas repartidas de forma desigual (Goñi-Legaz et al., 2010)

Pero lo cierto es que la conciliación laboral y familiar va a depender de las políticas públicas que las Administraciones de los diferentes países realizan a partir de unos principios ideológicos propios. Es difícil que al decir 'igualdad de género' todos/as los/as actores/as entiendan lo mismo, por lo tanto, cada actor pondrá en práctica las medidas de igualdad según su propia interpretación del concepto, sin haber aclarado previamente cuál es su manera de entender la igualdad, puesto que probablemente, haya asumido y dado por hecha una comprensión común y unívoca del concepto (Bustelo y Lombardo, 2006).

Una vez dicho esto, y dada la situación Europea y concretamente la española, el objetivo principal del presente trabajo es analizar la situación de las mujeres en el mercado laboral en la Unión Europea establecer la población femenina activa, las características de esos empleos y el desempleo femenino respecto a los hombres. Así como analizar si ese rol de género impuesto desde antaño afecta de alguna manera a la situación de la mujer en el mercado de tranbajo, además de determinar cuál es el impacto del conflicto trabajo-familia y el de las prácticas de conciliación que son utilizadas para mitigar este conflicto.

Para ello, estableceremos dos hipótesis para cada una de las variables de estudio, donde determinaremos si efectivamente las mujeres son las encargadas de las tareas del hogar,

si tienen mayor nivel de conflicto que los hombres y si son ellas la que utilizan más las prácticas de conciliación tal y como demuestran estudios precedentes y una segunda hipótesis en la cual entrará en juego la edad, donde estudiaremos si la edad de los individuos incide de forma directa en dichas variables.

Para analizar estas condiciones desfavorables se utilizará la 6ª Encuesta Europea sobre las condiciones de trabajo, donde elegiremos 4 países de la Unión Europea para realizar una comparativa, estos son Finlandia, Alemania, Polonia y España

2. SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO.

La situación de la mujer en el mercado laboral abarca multitud de ámbitos y analizar algunos de ellos respecto a la situación del hombre es el objetivo de estos apartados. Determinar su situación nos puede ayudar a comprender que hay que cambiar en el sistema para que la mujer goce de las mismas oportunidades que los hombres y tengan acceso a ellas con la misma "facilidad".

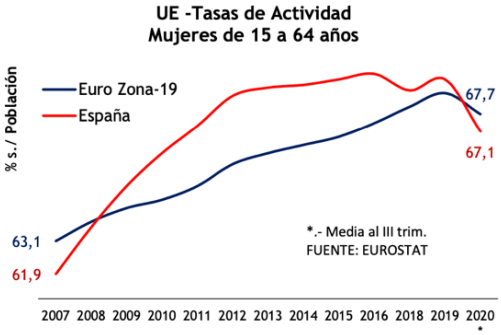
2.1. Tasas de actividad y desempleo

Hasta los años ochenta del pasado siglo, muchas mujeres, al casarse dejaban un trabajo remunerado para dedicarse a las tareas del hogar. Pero excluir a las amas de casa de la esfera laboral es como pensar que los esclavos no eran trabajadores (Jiménez Sureda, 2009).

Actualmente, la participación de la mujer en el mercado trabajo remunerado se ha convertido en una seña de identidad en los países occidentales, donde el empleo femenino es una actividad irrenunciable tanto para las mujeres como para la propia economía familiar (Nuño Gómez, 2009). Pero lo cierto es que, en la mayor parte de los países de la UE, la participación de las mujeres en el mercado laboral es inferior a la de los hombres (Comisión Europea, 2020). Así, según la última encuesta de Fuerza de Trabajo de la Unión Europea (2019), 114.754,6 miles de mujeres están activas frente a los 133.545,8 miles de hombres, un 0,6% frente al 0,3% respectivamente. Si realizamos un análisis individual de cada país, solo en Finlandia, Suecia, Reino Unido, Letonia y Lituania hay un mayor número de mujeres activas que hombres, en el resto de los países sucede lo contrario donde la diferencia entre ambos sexos es más que sustancial.

A pesar de esto, es importante mencionar que la tasa de actividad de las mujeres en la Unión Europea ha ido aumentando progresivamente, tal y como se puede comprobar en el Gráfico 1, a excepción de este último año 2020 marcado por la pandemia de Covid_19.

Gráfico 1: Tasa de Actividad de las mujeres en la Unión Europeay en España de 15 a 64 años.



Fuente: Situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2020. Ministerio de Trabajo y Economía Social

Si atendemos a las tasas de desempleo, hay diferencias en función de la edad de las personas. Así, mientras la tasa de paro femenina en Europa para los menores de 25 años es 0,2% inferior a la masculina, para las personas mayores de 25 años la tasa de paro femenina sube 0,6% frente a la del hombre (I.N.E, 2020). Analizando individualmente cada país, la dinámica se repite, con excepciones como Dinamarca, Alemania o Finlandia cuyas tasas de paro femenino son inferiores a las masculinas, esto puede deberse a que estos países, a excepción de Finlandia que como hemos visto anteriormente tiene unas tasas de actividad femenina muy altas, al tener tasas inferiores de mujeres activas el desempleo de estas también sea inferior. Al otro lado de la balanza encontramos países como Grecia, España, Hungría, la República Eslovaca y un largo etc. donde el paro femenino es muy superior al masculino tanto en menores como en mayores de 25 años.

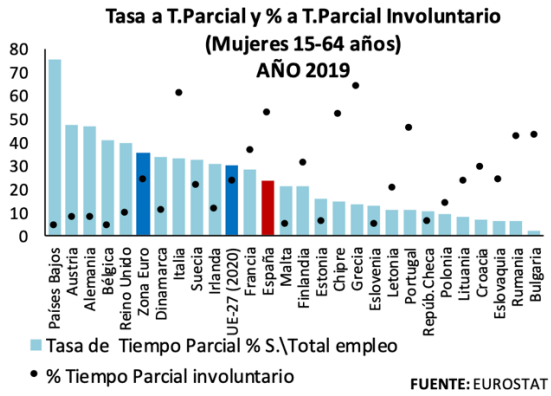
Esto, es un reflejo de las dificultades a las que se enfrentan las mujeres para acceder al empleo y, por supuesto, de la disparidad europea entorno a el empleo femenino, en el cual, hay un mayor número de países donde la mujer queda infrarrepresentada en el mercado laboral.

2.2. Características de los contratos

Pero no sólo hay diferencias en las tasas de ocupación, sino también en las características que tenga el trabajo que ocupen las mujeres respecto a los hombres y que va a ser determinante a la hora de contribuir a aumentar o disminuir la brecha de género. Esta viene marcada por tres factores, todos ellos relacionados con el trabajo y los puestos a ocupar, que son el tipo de jornada laboral, el tipo de contrato y finalmente la segregación laboral.

En relación con el tipo de jornada, en líneas generales se distingue la jornada parcial y la jornada completa. Si comenzamos con un análisis de puestos a tiempo parcial, según el género, y acudiendo una vez más, a la Encuesta de Fuerza de Trabajo de la Unión Europea (2019) podemos observar como las mujeres tiene mayores tasas de ocupación a tiempo parcial que los hombres. Concretamente en el año 2019 las mujeres que ocupaban puestos a tiempo parcial eran 32% frente a un 20% de los hombres. Véase el gráfico 2.

Gráfico 2: Tasa a tiempo parcial y % de tiempo parcial involuntario de la mujer.



Fuente: Situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2020. Ministerio de Trabajo y Economía Social

Esto puede deberse a que como son las mujeres las que con mayor frecuencia llevan las cargas familiares, tienden a reducir su tiempo de trabajo (Comisión Europea, 2020), lo que conlleva un menor tiempo de trabajo, menor sueldo y mayor brecha salarial. Esto supone un empobrecimiento de la mujer frente al hombre, una menor protección social y mayores dificultades de acceso a las prestaciones contributivas del Sistema de Seguridad Social (Business Insider, 2021).

Por otro lado, tal y como refleja en Análisis de las Mujeres en el Mercado Laboral (2020), realizado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, del Gobierno de España y el gráfico anteriormente expuesto, la mayor parte de las mujeres no eligen voluntariamente

esta modalidad de empleo, esto evidencia una vez más la grave situación en la que se encuentran muchas mujeres, las cuales no tienen ni siquiera la oportunidad de elegir una vez dentro del mercado su situación laboral.

A raíz de lo comentado en referencia al aumento de la brecha salarial, cabe destacar que en la Unión Europea las mujeres ganan una media de casi un 15% menos por hora que los hombres. Esta desigualdad es mucho más palpable en algunos países, si atendemos a los extremos, encontramos casos como el de Estonia con el mayor porcentaje de brecha salarial, un 22,7%, dato antagónico al de Rumanía con únicamente un 3%. Pero el problema no es sólo que haya una brecha salarial, sino las graves consecuencias que ésta acarrea, como por ejemplo que las mujeres corren un mayor riesgo de pobreza que los hombres (Parlamento Europeo, 2020).

Asimismo, los contratos temporales son de igual modo mayores entre las mujeres que entre los hombres, como se muestra en la Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (2019) el 14,1% de las mujeres tienen un contrato temporal frente al 13,2% de los hombres. Por consiguiente, se produce una inestabilidad económica en los hogares, ya que en el momento que la mujer finalice el contrato una parte o la totalidad del sustento económico desaparece. Igualmente, este tipo de contratos dificulta el acceso al alquiler de una vivienda debido a que los requisitos se han endurecido y en la mayor parte de los casos te exigen tener un contrato indefinido (elEconomista.es, 2021).

Adicionalmente, según un análisis elaborado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), tener un contrato temporal reduce las posibilidades de recibir formación en un 14% (El Mundo, 2018). Por tanto, es evidente que el desarrollo profesional y personal de la mujer se ve dificultado al ser estas las que más presencia tienen en este tipo de contratos.

Y finalmente, tenemos que tener en cuenta las ramas de actividad donde las mujeres ocupan un papel protagonista frente a los hombres, para determinar si contribuye o no a esa brecha de género existente. El tradicional pensamiento social sobre las capacidades del sexo femenino ha supuesto que las mujeres dirijan sus profesiones hacia determinados sectores, encasillándolas y limitándolas (Millán Vázquez et al, 2015).

Todo esto, nos lleva a hablar de segregación ocupacional vertical y horizontal. La primera se refiere a la alta concentración de mujeres en menor rango de ocupaciones y la segunda a la alta concentración de mujeres en ciertos sectores económicos (Hernández Colino, 2016). Para medir la segregación de género, tenemos que tener en cuenta el índice de disimilitud (ID) de Duncan y Ducan, este índice mide el porcentaje de mujeres o de hombres que sería necesario que cambiasen de sector para que las mujeres estuviesen distribuidas entre sectores en la misma proporción (Nicolás Martínez, et al 2010).

Si atendemos a los últimos datos, la presencia de la mujer europea en el sector servicios es mayor que en el agrícola o industrial, concretamente en un 81,5% y 74,4% respectivamente. Además de ser el único donde la presencia femenina es superior a la masculina en un 22,8%. (I.N.E., 2014). Por otro lado, si tenemos en cuenta su situación profesional, las mujeres asalariadas representan el 88,8% frente al 82,5% de los hombres, pero en contraposición ellas solo son el 9,5% frente al 16,8 % en el caso de empleadores (I.N.E., 2021).

Este desequilibrio sectorial, supone que las mujeres ocupen puestos de trabajo donde por lo general el salario es inferior (Closingap, 2020). Igualmente, la segregación limita el acceso a empleos de niveles superiores y facilita la subvaloración del trabajo de las mujeres (Jazmín et. al, 2016). Por lo tanto, y tal y como venimos diciendo, la segregación laboral es un claro incidente en el aumento de la brecha de género.

Por ejemplo, el sector sanitario, donde predominan las mujeres en un 80%, la desigualdad salarial entre hombres y mujeres es muy elevada, llegando a alcanzar el 20% (Hernández Colino, 2016). Otro ejemplo, es la escasa incorporación de la mujer en el sector industrial, donde se cobran salarios más altos que en el sector servicios, en el cual encontramos un gran número de mujeres trabajando, tal y como hemos expuesto previamente(CCOO, 2020).

Existen varias teorías que explican la segregación laboral, las corrientes neoclásicas del capital humano, el modelo de preferencia por la discriminación, el modelo amontonamiento y la teoría del mercado dual (Cáceres Ruiz et al., 2002). Si tenemos en cuenta autores como Filer (1985) y Killingsworth (1987), estos defienden que las mujeres eligen unos puestos de trabajo de menor peligrosidad que los escogidos por los varones debido a que el salario de la mujer es secundario dentro de la renta familiar. Por otro lado,

si atendemos a las teorías dualistas, estas entienden el mercado de trabajo como una extensión de las tareas que se realizan en el hogar para explicar la elección de las mujeres de puestos considerados inferiores por el varón. (Martínez et al., 2010).

Esta segregación vertical y horizontal, se convierte en el llamado "techo de cristal", el cual es el reflejo de la proporción de mujeres en los consejos administrativos de grandes empresas (Glosingap, 2020). Estas dificultades de ascenso a puestos de poder son consecuencia de factores de carácter estructural, es decir, insertos en nuestra sociedad (Real Instituto Elcano, 2020). Por tanto, cómo la sociedad asuma que una mujer ocupe puestos de poder y responsabilidad va a ser determinante para que estas accedan a ellos o no.

El Instituto Europeo para la Igualdad de Género a través del Índice de Diversidad de Género en Europa ha visibilizado la desigualdad que se encuentran las mujeres en la promoción de sus carreras profesionales (Observatorio de Igualdad y Empleo, 2021). Si observamos los datos obtenidos en el ámbito político las mujeres no superan el 35% de representación, al igual que ocurre con su presencia en consejos directivos de empresas o de bancos centrales donde no llegan al 30% (European Institute for Gender Equality, 2020)

En conclusión, mientras las mujeres se incorporen a trabajos de baja remuneración en el mercado laboral y su posición relativa en términos de ingresos con respecto al correspondiente grupo de hombres de baja remuneración no cambie o empeore, la desigualdad de ingresos entre hombres y mujeres crecerá. (Gehringer et al., 2020)

3. DETERMINANTES DE LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO

Tal y como hemos analizado anteriormente, la brecha de género tanto en el salario, como en la ocupación de puestos directivos, como en los contratos laborales, supone que la mujer se encuentre con peores condiciones laborales frente a las del hombre, lo que indudablemente afecta a su calidad de vida. Pero las preguntas que directamente nos viene a la cabeza es ¿Por qué todavía sucede a las mujeres? ¿Qué régimen social se nos ha impuesto para que esto siga sucediendo? ¿Hemos aplicado los mecanismos adecuados

para cambiar esta situación? A continuación, analizaremos los principales factores que pueden explicar por qué es esa la situación de la mujer en el mercado laboral.

3.1. Reparto de las tareas del hogar

En muchas ocasiones el reparto de las tareas hogar viene determinado por el modelo tradicional de nuestra sociedad el cual está explicado principalmente por la cultura, siendo este el factor que dicta el modo de vida, las normas y el comportamiento (Hofstede et al., 2010). Este modelo tradicional está muy relacionado con la teoría de rol social ya que este sugiere que existen diferencias de género en los roles ocupacionales, sugiriendo que las mujeres son más propensas a ser amas de casa y los hombres a ser el sostén de la familia (Gutek et al., 1991).

Asimismo, existen teorías que complementan y amparan la teoría de rol de género. Por ejemplo, la teoría de las de las características del estatus (Ridgeway, 1998), situada dentro de la teoría de los estados de las expectativas, establece que el estatus de cada persona vendrá determinado por las expectativas que la sociedad tenga de ella. Por ello, tradicionalmente, las posiciones de poder que una persona recibe en la sociedad vienen determinadas por el género. Esta es la razón por lo que históricamente los hombres han sido los que se aposentaban en dichos puestos, al considerarlos más valiosos (Ridgeway, 1991).

Otra, es la teoría cognitiva del desarrollo del género, la cual establece que los niños adquieren los sistemas de creencias de género que les rodea e interpretan lo que ven y oyen (Martin y Ruble, 2004). En este sentido, el contexto familiar refuerza las diferencias de género, dando actividades diferentes a niños y a niñas, a las niñas se les destinan aquellas relacionadas con el hogar, servir, atender a otros; mientras que a los niños se reservan actividades de competencia que les permiten tener un mayor control sobre el medio externo. Esto es una clara manera de ir delimitando las normas de comportamiento y dejando claras las expectativas sociales hacia cada género. La familia, por tanto, es el principal eslabón del proceso de tipificación sexual dado que es formadora por excelencia y de difícil sustitución (Artiles, 1998).

Una vez dicho lo anterior y dada la importancia que tiene la familiar en el establecimiento de los roles, un funcionamiento familiar adecuado dónde haya flexibilidad en las reglas y

en los roles, es decir, que estas no sean rígidas, que no se impongan, van a ser determinantes para la perpetuidad de los roles. Cuando analizamos este indicador desde el concepto de género nos damos cuenta que están indiscutiblemente relacionados y que las problemáticas del rol de género en cuanto a las normas establecidas para cada sexo, imposibilita en muchos hogares un comportamiento adecuado, manteniéndose por lo general un modelo tradicional de distribución de las tareas domésticas que da a la mujer la mayor responsabilidad ante ellas y mantiene el hombre un rol periférico (Herrera, 2000). Esto nos lleva a concluir, que las personas en las que el rol de género tradicional esté más inculcado dentro del seno familiar, continuarán aplicándolo en la suya propia, afectando directamente a la desigualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Sin embargo, sobre todo en los países desarrollados, este dogma tradicional de género se ha ido diluyendo, gracias a la irrupción de la mujer en el mercado laboral (Kaufman y Taniguchi, 2020). En relación a esto, existen varías teorías que determinan las consecuencias que sufrirán las mujeres si este dogma no desaparece por completo. Zick y McCullough (1991), establecen que existen dos perspectivas, una optimista, que prevé una menor dedicación de la mujer en las tareas domésticas y cierto cambio en los roles sexuales; y, la otra pesimista, que pronostica un aumento y sobrecarga de tareas para la mujer, el llamado segundo turno.

En relación a la teoría anterior, parece prevalecer la teoría pesimista dado que la participación laboral de las mujeres continúa estando marcada en gran medida por el desarrollo y cuidado de los hijos (Martinez et al., 2002). Por lo que, la entrada de la mujer en el mercado laboral no se ha visto equilibrada por la correspondiente disminución del tiempo dedicado al trabajo doméstico (Álvarez y Miles 2006). De hecho, si acudimos a la Encuesta de Calidad de Vida (2016) realizada por Eurofound, podemos observar el porcentaje de hombres y mujeres que dedican varios días a la semana a actividades de cuidado y tareas del hogar. El promedio de mujeres es del 45% mientras que los hombres son un 33%.

Otro dato a tener en cuenta, es que, en Europa, las parejas de mayor edad se inclinan más por el modelo tradicional (Hank y Jürges 2007), mientras que los más jóvenes tienden a compartir la responsabilidad de las tareas domésticas. Por lo que, intuimos que este modelo tradicional irá desapareciendo con el paso de los años y con la evolución de la sociedad. Tras lo expuesto, la primera hipótesis de estudio queda como sigue,

Hipótesis 1a: Las mujeres realizan más tareas del hogar que los hombres.

Hipótesis 1b: Cuanto mayor es la edad mayor es la implicación en las tareas del hogar.

3.2. Impacto del conflicto trabajo – familia

El segundo elemento que afecta a las mujeres a la hora de elegir un trabajo es el posible conflicto trabajo - familia (WFC), el cual surge cuando la participación en cualquiera de los roles (laboral y familiar) es incompatible con la participación en el otro rol (Lobel, 1991). Esa incompatibilidad entre ambos roles de la vida puede dar lugar a la aparición de diferentes tipos de conflictos. El estudio de Greenhaus y Beutell (1985), establece tres formas de conflicto: el basado en el tiempo, el basado en la tensión y por último, el basado en el comportamiento.

El primero de ellos se da cuando el tiempo que se dedica a las actividades de un rol impide que se dedique el tiempo necesario para realizar las actividades del otro, pasando más tiempo ejerciendo un rol que el otro. Con respecto al conflicto basado en la tensión, los estudios determinan que la tensión que un rol nos genera nos impide o dificulta ejercer las actividades del otro rol. Finalmente, el basado en el comportamiento, surge porque los patrones específicos de comportamiento en uno de los roles pueden ser incompatible con las expectativas de comportamiento en el otro rol.

Todos estos tipos de conflicto se han ido incrementando a lo largo del tiempo, a lo que, sumado a los avances tecnológicos, estos han provocado que la frontera entre trabajo y familia se haya ido integrando, dificultando así la disociación de los roles y la desvinculación total de uno en favor del otro (Ashforth et al., 2000). Por tanto, los trabajadores más propensos a sufrir conflicto familia-trabajo, son aquellos que tengan más responsabilidades familiares (Premeaux et al., 2007). Teniendo en cuenta las teorías comentadas anteriormente que reconocen las diferencias de género en la asunción de las responsabilidades familiares, las mujeres van a tener más posibilidades de experimentar conflicto familia-trabajo que los hombres (Baral y Bhargava, 2010; Cloninger et al., 2015).

En relación a esto Levinson (1986) mostró que las madres con niños pequeños y que están tratando de consolidar sus carreras profesionales sufren estrés en sus múltiples roles debido a que el periodo entre los 20 y los 30 años es crucial para la constitución familiar,

el avance ocupacional y el logro de metas vitales. Asimismo, autores como Lambert (1990) y Izraelí (1993) han señalado que los estereotipos de género son determinantes en la aparición de conflictos, sentando que las mujeres más tradicionales con respecto a su rol de género sufren mayores conflictos de rol (Martínez et al., 2002).

Por tanto, de todo lo anterior podemos inferir que el dogma tradicional impuesto en nuestra sociedad respecto al rol que tenemos las mujeres, como la etapa de la vida en la que estemos, son factores clave para un mayor conflicto familia – trabajo. Por lo que nuestra siguiente hipótesis va a tratar de determinar esta cuestión, de tal manera que sigue de este modo,

Hipótesis 2a: Las mujeres tienen más conflictos trabajo-familia que los hombres.

Hipótesis 2b: Los conflictos trabajo-familiar van a ser más evidentes en edades comprendidas entre los 20 y los 30 años.

3.3. Prácticas de conciliación.

Hoy en día, el análisis de la interrelación trabajo-familia es una cuestión que interesa cada vez más a las autoridades públicas y a las empresas, debido al aumento del número de mujeres con empleo remunerado, a la transformación de las estructuras familiares y a la nueva división del trabajo entre hombres y mujeres (De Luis Carnicer et al. 2002).

Y a pesar de que el modelo de familia esté cambiando. Las mujeres siguen asumiendo la principal responsabilidad de la familia y están sometidas a realizar mayores esfuerzos y hacer frente a más obstáculos para insertarse en el mercado laboral (Chinchilla et al, 2003). Tal y como demuestra Aberdi (2003), la conciliación de la vida laboral y familiar es especialmente difícil para las mujeres, ya que tradicionalmente se les ha asignado la responsabilidad del cuidado y atención de los hijos.

Es por todo ello por lo que las empresas están respondiendo a estos cambios demográficos y sociales, adaptando políticas que ayuden a la conciliación entre estos dos ámbitos evitando así la pérdida de talento (Mayo et al., 20004). Por tanto, las prácticas de conciliación no solo van a ser beneficiosas para los empleados, que verán reducido su conflicto trabajo-familia, sino también para las empresas ya que consideran que estas pueden fomentar el compromiso de los empleados para con la empresa (Osterman 1995).

Una forma de conciliación son las prácticas de flexibilidad laboral, la cual podemos dividir en flexibilidad en el tiempo, modalidades de permiso y flexibilidad de espacio (Chinchilla. N, 2005 y 2007). Y queda representados en la Tabla 1.

Tabla 1. Prácticas de conciliación de la vida laboral y familiar.

Flexibilidad en el tiempo	**Modalidades de permiso**	**Flexibilidad en el espacio**
Horario laboral flexible: El personal decide a qué hora entra y sale del trabajo.	Excedencia para cuidar a hijos pequeños.	Trabajar desde casa
Jornada a tiempo parcial: El personal puede trabajar media jornada	Permisos de maternidad más allá de los estipulado por Ley	
Semana laboral comprimida: El personal puede trabajar más horas al día y cambio recibir un día o medio día libre a la semana.	Permisos de paternidad más allá de los estipulado por Ley	

Fuente: Elaboración propio a partir de los datos obtenidos en la Guía de Buenas Prácticas, de Nuria Chinchilla Consuelo León.

Como venimos diciendo los estereotipos determinan que las mujeres están más comprometidas que los hombres con la familia. Por ello autores como Figart y Mutari (2000), sostienen que la reorganización de los tiempos de trabajo (horario flexible) puede tener implicaciones para reducir la discriminación de la mujer en el mercado de trabajo.

Y a pesar, de que esta teoría pueda ser cierta, se sigue pensando que las políticas de apoyo a la conciliación son diseñadas exclusivamente para "ayudar" a la mujer (Chinchilla y León, 2007), cuando realmente tienen que ir dirigidas a ambos sexos. La utilización del permiso parental por parte de los hombres, por ejemplo, es una medida de conciliación dirigida a ambos géneros. El hecho de que hoy en día más padres utilicen este permiso respecto al pasado, podría ser fruto del mayor poder de negociación de las mujeres a la hora de decidir conjuntamente el reparto del tiempo de cuidado de los niños. Pero también podría ser consecuencia de la materialización de una ideología igualitaria de los padres (varones) y/o de una concepción de la vida más orientada hacia la familia derivada de una forma de entender la paternidad no sólo como "ganapán", sino también como "cuidador", lo que se traduciría también en una menor dedicación temporal al trabajo (Meil, 2011).

De ahí que esta feminización de las prácticas de conciliación cambie y se redirijan a ambos géneros.

En consecuencia, la cuestión a determinar es si ambos miembros de la pareja utilizan de forma proporcional estas medidas de conciliación o si, por el contrario, la mujer es la que más lo utiliza. Es por ello que la última hipótesis, sigue de este modo,

Hipótesis 3: Las mujeres usan más las prácticas de conciliación que los hombres.

4. BASE DE DATOS Y METODOLOGÍA

4.1. Base de datos

Los datos utilizados para elaborar el presente trabajo han sido obtenidos de la 6ª Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo (European Working Conditions Survey), la cual se realizó en el año 2015. Este cuestionario se elaboró por Eurofound (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo), con el principal objetivo de proporcionar una visión global de las condiciones de trabajo en toda Europa y contribuir a la formulación de políticas europeas en materia de calidad del trabajo y empleo. Para ello, se evaluó y cuantificó las condiciones de trabajo de los trabajadores, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia. A más a más, se analizó las relaciones entre los diferentes aspectos de las condiciones de trabajo, se identificaron los grupos de riesgo, así como las cuestiones motivo de preocupación y los avances logrados.

Entre las cuestiones contempladas se incluyen la situación laboral, la duración y la organización de la jornada laboral, la organización del trabajo, la formación, el aprendizaje y la conciliación entre el trabajo y la vida personal. Asimismo, el hecho de que en los últimos años la perspectiva de género haya sido un importante motivo de interés en las últimas revisiones del cuestionario, nos ayudará a resolver de forma más fehaciente las hipótesis de estudio.

La encuesta la realizaron 44.000 personas pertenecientes a 35 países, los Estados Miembros de la Unión Europea, Noruega, Suiza, Albania, Macedonia del Norte, Montenegro, Serbia y Turquía. Los individuos que forman la muestra son trabajadores seleccionados al azar de una muestra estadística representativa de la sociedad. La muestra osciló entre las 1.000 y 3.000 personas dependiendo del tamaño de país de estudio.

En el presente trabajo procederemos a analizar cuatro países europeos, con el fin de poder compararlos, ver sus semejanzas y sus diferencias. Los países elegidos están situados en diferentes puntos geográficos de Europa, de la zona norte el país elegido es Finlandia, de la zona central Alemania, de la parte este Polonia y de la zona mediterránea España. A través del cuestionario, analizaremos las variables que más influencia tienen en el reparto de tareas del hogar, en los conflictos trabajo-familia y en las prácticas de conciliación laboral. A continuación, concretaremos las variables escogidas.

4.2. Variables dependientes

Las variables dependientes son aquellas, que son explicadas por otras variables, las independientes. Es decir, las variables dependientes son aquellas cuya variación en su valor viene motivada por las fluctuaciones de las variables independientes.

De acuerdo a la parte teórica del trabajo, el análisis del mercado laboral va a venir determinado por tres tipos de factores. El primero de ellos, van a ser las tareas del hogar, la cual va a determinar quién realiza más tareas del hogar, para dar una respuesta, utilizaremos las preguntas 95 C y D del cuestionario, las cuales establecen con que asiduidad se cuida de los hijos y se cocina y limpia. Ambas se clasifican en una escala Likert de 5 puntos, dónde el 1 es diariamente, el 2 varias veces a la semana, el 3 varias veces al mes, el 4 raramente y 5 se corresponde con nunca. Posteriormente las recodificamos, de manera que el 1 correspondería a nunca, el 2 raramente, el 3 varias veces al mes, el 4 varias veces a la semana y finalmente el 5 diariamente.

La segunda variable dependiente a estudiar, será el conflicto trabajo-familia. Para establecer si existe o no dicho conflicto entre los encuestados, hemos seleccionados dos preguntas las cuales podemos relacionar con la variable de estudio. La primera establece el desajusta del horario de trabajo para llegar a los compromisos familiares o sociales, en este caso la pregunta se formula 1 como desajuste muy bajo, 2 desajuste bajo, 3 desajuste alto y 4 desajuste muy alto. En este caso también la recodificamos de manera que el 1 sea un desajuste muy alto, el 2 alto, el 3 bajo y el 4 es muy baja.

Mientras que la segunda pregunta del cuestionario con la que poder medir el conflicto es la relativa al cansancio que se tiene tras llegar de trabajar al ponerte a hacer tareas del hogar. La cuestión se formula a través de una escala Likert de cinco valores, que al igual

que en el caso anterior, la hemos recodificado de manera inversa a la que encontramos en el cuestionario, siendo el 1 cuando nunca se tiene cansancio y el 5 cuando se tiene siempre cansancio.

Finalmente, respecto a las prácticas de conciliación laboral, hemos considerado oportuno seleccionar dos prácticas que pueden explicar dicha variable. Concretamente, hemos seleccionado el uso de la jornada parcial, y la flexibilidad horaria en el trabajo.

En el primer al estar la pregunta formulada de forma abierta, la hemos recodificado como una variable binaria de manera que el 1 se correspondería a la jornada semanal de 20 horas o menos y el 0 a la jornada completa de 40 horas semanales. La segunda práctica elegida es el horario flexible, la cual en el cuestionario te da cuatro opciones de la que tienes que elegir una, la primera de ellas es que los horarios son fijados por la empresa sin posibilidad de cambios, la segunda opción es que la empresa te fija una serie de horarios y puedes elegir entre uno y otro y la tercera y la cuarta, son la posibilidad de adaptar tu horario de trabajo dentro de ciertos límites (poniendo como ejemplo el horario flexible) y libertad total de elegir su horario de trabajo. En este caso también la hemos recodificado al igual que en las anteriores, quedando el orden de forma inversa al cuestionario.

4.3. Variables independientes

Las variables independientes son aquellas cuyo valor no depende del de otra variable, y, los valores de estas tienen efecto en la variable dependiente. En este caso estableceremos dos variables independientes, el género y la edad.

El género, el cual se obtiene en la segunda pregunta, es una pregunta cerrada y al ser esta una variable nominal, la hemos recodificado como una variable binaria siendo 1= mujer y 0=hombre.

La segunda variable independiente es la edad. Para medirla estableceremos tres etapas, coincidiendo con la teoría de las tres fases (Citrin y Smith, 2003) el primero irá de 15 a 30 años, coincidiendo con la fase de promesa, el segundo de 31 a los 50 años, la cual corresponde con la fase de ímpetu y finalmente, la fase de cosecha de los 51 a 75 años.

4.4. Variables de control

Las variables a pesar de no ser protagonistas en la investigación tienen un efecto sobre la variable dependiente e independiente. Sin embargo, si las omitimos del estudio los resultados serán menos precisos.

En este, caso la primera variable de control seleccionada va a ser que tipo de contrato se tiene, esta cuestión se formula mediante 5 opciones de las cuales se tiene que elegir una, siendo el 1 el contrato indefinido, el 2 contrato temporal, el 3 un contrato con una empresa de trabajo temporal, el 4 un contrato en prácticas y 5 no tener contrato, en este caso también las hemos recodificado en varias variables binarias que toman el valor uno cuando el individuo tiene dicho contrato y cero en caso de tener otro distinto. En este sentido los compararemos frente al horario indefinido el cual siempre tomará el valor cero.

La segunda variable seleccionada es el tipo de empleo que se tiene, es decir, si eres autónomo, en cuyo caso toma el valor cero, o empleado por cuenta ajena, en cuyo caso toma el valor uno. El tipo de empleo puede influir en el conflicto trabajo-familia, ya que por lo general los autónomos tienen una mayor implicación en su negocio que un trabajador por cuenta ajena.

4.5. Metodología

Con el fin de poder realizar tablas descriptivas y multivariantes, hemos utilizado los datos recopilados en la encuesta realizada por European Working Conditinions Survey. Para estimar el efecto del género y la edad, en la realización de tareas del hogar, en el conflicto trabajo-familia y en uso de las prácticas de conciliación, se utilizará la técnica de análisis multivariante, concretamente los modelos probit y probit ordenado, ya que las variables dependientes son o variables ordinales dicotómicas o variables categóricas ordenadas.

5. RESULTADOS

A continuación, se procederá a comentar los resultados obtenidos tras los análisis descriptivos y de diferencia de medias, dónde estableceremos si estas son estadísticamente significativas o no. Posteriormente se analizarán los resultados obtenidos del análisis multivariante, donde obtendremos la respuesta a las hipótesis planteadas con anterioridad.

5.1. Estadísticos descriptivos y diferencia de medias

En primer lugar, comentaré las principales diferencias que existen entre los países y el género y entre los países y la edad. Más adelante, pasaremos a analizar las variables dependientes que previamente hemos establecido para nuestro estudio.

Tabla 2. Descriptivos de género por país y del total de la muestra

Género	Finlandia	Alemania	Polonia	España	Porcentaje total de la muestra
Hombre	49,10%	50,96%	45,47%	50,95%	49,85%
Mujer	50,90%	49,04%	54,53%	49,05%	50,15%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

En esta primera tabla podemos observar que del total de encuestados el 49,85% eran hombres frente al 50,15% de mujeres, es decir, hubo un mayor número de mujeres encuestadas que de hombres. Si los trasladamos a cada uno de los países esta diferencia, se sigue tanto en Finlandia como en Polonia, 49,10% de hombres frente al 50,90% de mujeres y 45,47% de hombres frente al 54,53% de mujeres, respectivamente. En contraposición, en Alemania y España los hombres fueron los más encuestados, un 50,96% de hombres frente a un 49,04% de mujeres y un 50,95% de hombres frente a un 49,05% de mujeres, respectivamente.

A pesar de esta divergencia, cabe destacar que el número de hombres y mujeres encuestados en los diferentes países es aparentemente equitativo, siendo la diferencia más elevada la polaca, donde de los encuestados las mujeres fueron un 9,05% más.

A continuación, analizaremos la edad, al ser la segunda variable sobre la que hemos realizado las hipótesis. La tabla 3 refleja la edad de los encuestados tanto de forma conjunta como diferenciada por cada uno de los países. Podemos advertir que del total de encuestados el 51,73% de ellos tenían una edad comprendida entre 31 a 50 años, correspondiendo con la etapa de ímpetu previamente explicada, el segundo porcentaje más elevado es para la edad situada entre los 51 y 70 años con un 31,10% de representación. Finalmente, solo el 17,17% del total de encuestados tenía una edad encerrada entre los 15 y 30 años.

Tabla 3. Descriptivos de edad por país y del total de la muestra.

Edad	Finlandia	Alemania	Polonia	España	Porcentaje total de la muestra
15 a 30 años	12,42%	16,71%	22,88%	16,94%	17,17%
31 a 50 años	45,45%	46,47%	48,98%	57,74%	51,73%
51 a 70 años	42,13%	36,82%	28,14%	25,32%	31,10%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Si atendemos a la diferencia entre países, la tendencia continúa, siendo el intervalo de edad de los 31 a 50, los años que el mayor número de personas tenían cuando realizaron la encuesta, en todos los países. Concretamente, del total de encuestados por país es en España dónde mayor porcentaje de representación hay respecto al resto de países, un 57,74% frente al 45,45 de Finlandia, el 46,47% de Alemania y el 48,98% de Polonia.

En el extremo opuesto, la edad comprendida entre 15 y 30 años es la etapa con menos representación en la encuesta, ya que en todos los países es la etapa con menor porcentaje. Con una representación del 12,42% en Finlandia, es el país con menos encuetados en esta franja de edad, y llegando hasta el 22,88% en Polonia, siendo este el país con el mayor número de encuestados en esa franja.

Finalmente, si analizamos la última etapa de 51 a 70 años, Finlandia es el país que más personas encuesta entre esas edades, concretamente el 42,13%, seguido de Alemania que del total de encuestados el 36,82% tenían entre 51 y 70 años. En Polonia y en España, el porcentaje de preguntados, son el 28,14% y el 25,32% respectivamente.

Una vez explicados los principales descriptivos de las variables independientes, pasaremos a comentar las variables dependientes. La primera variable dependiente a comentar es la realización de tareas del hogar.

Tal y como hemos comentado, la primera variable dependiente es la realización de tareas compuesta por las tareas del hogar y el cuidado de hijos. Es por ello que en esta Tabla 4 se muestra el número de encuestados total y por país que se dedican al cuidado de hijos. En primer lugar, del total de encuestados el 43,75% dijo que nunca se dedicaba al cuidado de hijos, regla que se cumple en todos y cada uno de los países, ya que, del total de encuestado de cada uno, la mayoría selecciona esta opción, el 37,28% de finlandeses, el 47,42% de alemanes, el 40,89% de polacos y el 44,36% de españoles.

Tabla 4. Descriptivos principales sobre el cuidado de los hijos en los hogares por país y del total de la muestra

	Finlandia	Alemania	Polonia	España	Porcentaje total de la muestra
Nunca	37,28%	47,42%	40,89%	44,36%	43,75%
Raramente	16,45%	10,86%	14,71%	4,50%	9,54%
Varias veces al mes	11,54%	11,38%	11,56%	2,74%	7,80%
Varias veces a la semana	11,85%	10,18%	13,69%	7,75%	9,91%
Diariamente	22,88%	20,16%	19,15%	40,65%	29%
TOTAL:	100%	100%	100%	100%	100%

Por contra, los valores de los encuestados en cada país que diariamente se dedican al cuidado de los hijos, son semejantes entre Finlandia, Alemania y Polonia, siendo el 22,88%, el 20,16% y el 19,15%, respectivamente. Mientras que, en el caso de España, se eleva hasta el 40,65% de los encuestados.

Finalmente, los porcentajes de los que raramente, varias veces al mes o varias veces a la semana se dedican al cuidado de hijos son semejantes en cada uno de los países y no se encuentran grandes diferencias entre ellos, a excepción de España que en ninguna de las tres opciones llega al 10% de encuestados, mientras que en el resto de países todas ellas lo rebasan.

A continuación, pasamos a examinar la diferencia de medias respecto al cuidado de los hijos, en la Tabla 5, observamos que la media más elevada entre los cuatro países la ostenta España un 2,96 frente al 2,67 finlandés, el 2,45 alemán y el 2,56 polaco. Esta diferencia de medias es estadísticamente significativa, por lo que podemos inferir que en España la cantidad de personas que se dedican al cuidado de hijos es mayor frente al resto de países.

Si atendemos al género, en todos y cada uno de los países la media de mujeres que se dedican al cuidado de los hijos es mayor que la de los hombres, y a excepción de Finlandia en el resto de países la media es estadísticamente significativa, por lo que podríamos afirmar que las mujeres alemanas, polacas y españolas se dedican más al cuidado de los hijos que los hombres. La media alemana, es un 2,20 de hombres frente al 2,71 de mujeres, la polaca un 2,24 de hombres frente a un 2,81 de mujeres y la española un 2,75 de hombres frente al 3,16 de mujeres. Tal y como podemos observar la media de hombres

y mujeres españolas son mayores respecto al resto de las medias hombres y mujeres del resto de países. Por tanto, y a pesar de que la diferencia de medias no sea significativa en todos los países, podemos inferir que estos resultados irían en línea con la hipótesis planteada, por la que las mujeres realizaban más tareas del hogar que los hombres.

Tabla 5. Diferencia de medias sobre el cuidado de los hijos en los hogares por país, por género, por edad y por número de hijos.

	Cuidado de los hijos				
	Finlandia	Alemania	Polonia	España	Diferencia de medias Significativa
Toda la muestra	2,67	2,45	2,56	2,96	SI
Sexo					P-valor 0,000
Hombre	2,60	2,20	2,24	2,75	
Mujer	2,72	2,71	2,81	3,16	
P-valor	0,2450	0,0000	0,0000	0,0000	
Significativa	NO	SI	SI	SI	
Edad					
15 a 30 años	2,33	1,91	2,02	1,73	
31 a 50 años	3,32	1,96	3,03	3,50	
51 a 70 años	2,08	2,06	2,17	2,43	
P-valor	0,000	0,000	0,000	0,000	
Significativa	SI	SI	SI	SI	

Por último, respecto a la de edad, la franja con mayor media respecto al cuidado de los hijos es la comprendida entre los 31 y 50 años, donde en cada uno de los países ocupa el mayor valor, exceptuando Alemania en la cual la mayor media la ocupa la etapa de 51 a 70 años. Le sigue la franja de 51 a 70 años, que adquiere los mayores valores en Polonia y España, mientras que en Finlandia tiene una media de 2,08 frente al 2,33 de la franja entre 15 a 30 años. Es en esta última etapa donde se recogen los valores más bajos en Alemania, 1,91, en Polonia, 2,02 y en España 1,73.

Es importante mencionar que la diferencia de medias es en todos los países significativa, por lo que los ciudadanos entre 31 y 50 años se dedican mucho más al cuidado de los hijos que los más jóvenes o más mayores que ellos en Finlandia, Polonia y España. Mientras que, en Alemania, los ciudadanos entre 51 y 70 años, son los que más se ocupan del cuidado de los hijos. Por tanto, dado que las mayores medías se sitúan en las franjas de edad de entre 31 y 50 y entre 51 y 70, en ningún caso en la franja más joven, se estaría

en la línea de nuestra segunda hipótesis en la que se establece que cuanto mayor es la edad mayor es la implicación de las tareas del hogar.

Procederemos a analizar los estadísticos descriptivos en relación a la realización de tareas como cocinar o limpiar.

Tabla 6. Descriptivos principales sobre la realización de las tareas del hogar por países y del total de la muestra.

Frecuencia de cocinar y limpiar	Finlandia	Alemania	Polonia	España	Porcentaje total de la muestra
Nunca	1,20%	5,60%	11,20%	9,95%	7,82%
Raramente	7,22%	9,33%	10,86%	7,33%	8,41%
Varias veces al mes	7,21%	8,56%	12,70%	5,93%	7,88%
Varias veces a la semana	25,55%	31,99%	25,31%	21,69%	25,58%
Diariamente	58,82%	44,52%	39,93%	55,10%	50,31%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Tal y como podemos observar en la Tabla 6, el 75,89% de los encuestados realiza diariamente o varias veces a la semana tareas del hogar. Mientras que el 7,88% lo hacen varias veces al mes y el 16,23% restante o no realizan tareas del hogar o lo hacen raramente. Respecto a cada uno de los países, Polonia es el país en el cual se realizan menos tareas del hogar, entre el porcentaje de encuestados que realiza tareas del hogar diariamente, solo el 39,93% de los polacos marcaron esta opción frente a la más de la mitad de los finlandeses o españoles. Siguiendo la tendencia, entre los que nunca hacen tareas del hogar, Polonia sigue siendo el país con mayor porcentaje, un 11,20% seguido de España con un 9,95% respecto al 1,20% de los finlandeses o 5,60% de los alemanes.

Por el contrario, son los finlandeses, los que en general más tareas del hogar realizan, ya que el 84,37% las realizan diariamente o varias veces a la semana y solo un 14,42% las realiza varias veces al mes o raramente. Si lo comparamos con Alemania y España, en el primero el 76,5% realizan tareas del hogar diariamente o varias veces a la semana y el 17,89% las efectúan varias veces al mes o raramente. En el caso de España son 76,79% los que llevan a cabo las tareas diariamente o varias veces al mes mientras que solo el 13,26%, porcentaje más bajo entre todos los países, los que lo hacen varias veces al mes o raramente.

Una vez analizada la frecuencia con la que los encuestados realizan tareas del hogar, a continuación, pasaremos a diferenciarlos por género y país. Respecto a cada uno de los países, tal como se ve en la Tabla 7, del total de mujeres y hombres encuestados, el porcentaje que diariamente realizan tareas del hogar es mayor en las mujeres que en los hombres. Polonia junto con Alemania son dos los países donde existe mayor diferencia, un 54,66% y un 52,05%, respectivamente, más de mujeres realizan tareas del hogar diariamente que hombres, mientras que esa diferencia en Finlandia y España disminuye siendo un 35,12% más en el primero y un 44,13% más en el segundo.

Tabla 7. Descriptivos principales sobre la realización de las tareas del hogar por países y por género.

	Finlandia		Alemania		Polonia		España	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Nunca	2,45%	0%	9,30%	1,76%	19,12%	4,60%	17,13%	2,50%
Raramente	13,88%	0,59%	17,09%	1,27%	22,32%	2,14%	11,70%	2,79%
Varias veces al mes	10,82%	3,75%	15,20%	1,66%	24,26%	3,06%	10%	1,70%
Varias veces a la semana	31,84%	19,53%	39,44%	24,29%	25,18%	25,42%	27,72%	15,43%
Diariamente	41,01%	76,13%	18,97%	71,02%	10,12%	64,78%	33,45%	77,58%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Por el contrario, y a excepción de Polonia, son los hombres los que mayor porcentaje tienen en la realización de las tareas del hogar varias veces a la semana, un 31,84% frente al 19,53% en Finlandia, un 39,44% frente a un 24,29% en Alemania y un 27,72% frente a un 15,43% en España. Lamentablemente, son también los hombres los que por lo general mayores porcentajes tienen cuando se les pregunta si nunca hacen tareas del hogar, ya que si individualizamos cada uno de los países en Finlandia el 26,33% de los hombres o nunca realiza tareas del hogar o lo hace raramente mientras que las mujeres son solo el 0,59%. En Alemania son 26,39% de los hombres frente al 3,03% de las mujeres. En Polonia el 41,44% frente al 6 ,74% de las mujeres, siendo este el país en el cual los hombres menos tareas del hogar realizan con respecto al resto de países. Y finalmente, en España el 28,73% de los hombres nunca o raramente realizan tareas del hogar frente al 5,29% de mujeres.

Tabla 8. Descriptivos principales sobre la realización de las tareas del hogar por países y por edad.

	Finlandia			Alemania			Polonia			España		
	15 a 30 años	31 a 50 años	51 a 70 años	15 a 30 años	31 a 50 años	51 a 70 años	15 a 30 años	31 a 50 años	51 a 70 años	15 a 30 años	31 a 50 años	51 a 70 años
Nunca	0,00%	0,67%	2,17%	5,25%	5,56%	5,69%	15,23%	7,82%	13,38%	12,17%	7,79%	13,46%
Raramente	7,38%	5,78%	8,20%	8,75%	8,71%	10,05%	12,89%	11,09%	10,18%	8,47%	6,96%	7,56%
Varias veces al mes	6,56%	6,89%	7,95%	9,04%	9,34%	7,67%	16,02%	11,45%	11,15%	7,58%	5,24%	6,38%
Varias veces a la semana	27,86%	25,33%	25,54%	41,68%	29,17%	31,35%	31,25%	22,91%	23,25%	26,28%	22,90%	15,93%
Diariamente	58,20%	61,33%	56,14%	35,28%	47,22%	45,24%	24,61%	46,73%	42,04%	45,50%	57,11%	56,67%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

A continuación, analizaremos la misma variable tareas, pero en relación a la edad y diferenciada también por países. En la Tabla 8 se pueden observar los valores que vamos a analizar. En Alemania y Polonia los más jóvenes, la franja comprendida entre los 15 y 30 años, realizan por lo general las tareas del hogar varias veces a la semana, ya que como podemos observar del total de encuestados en esta franja en Alemania y Polonia el mayor porcentaje seleccionó está opción, un 41,68% y un 31,25% respectivamente. Por el contrario, en Finlandia y España, las realizan diariamente, ya que fueron el 58,20% de jóvenes finlandesas y el 45,50% de jóvenes españoles encuestados los que seleccionaron esta opción. Cabe destacar, que ninguno de los jóvenes finlandeses selección la opción de nunca frente al 0,67% de finlandeses entre 31 y 50 años o el 2,17% entre 51 y 70 años que si la que marcaron.

Con respecto a la edad comprendida entre 31 y 50 años, del total de encuestados en esta edad por cada uno de los países, el mayor porcentaje realiza tareas del hogar diariamente al igual que ocurre con los encuestados con la edad entre 51 y 70 años. Asimismo, considero destacable que tanto en Polonia como en España el porcentaje de encuestados entre 51 a 70 años que nunca realizan tareas del hogar es un 13,38% y un 13,45%, valores relativamente altos respecto a los de Finlandia y Alemania, con un 2,17% y un 5,69% respectivamente para esa misma franja de edad. Seguidamente, pasaremos a analizar la segunda variable dependiente, el conflicto trabajo y familia, explicada a través del cansancio y el desajuste entre el horario de trabajo y el cumplimiento de los compromisos sociales. El análisis, reflejado en la Tabla 9 será de la diferencia de medias de cada una de ellas respecto al género y a la edad.

En primer lugar y atendiendo al desajuste horario y al género, podemos observar que la diferencia de medias entre los hombres y mujeres que consideran alto o muy alto este desajuste es estadísticamente significativa en Alemania, Polonia y España, mientras que en Finlandia no lo es. De manera que podemos afirmar que las mujeres tienen un mayor desajusto que los hombres en esos tres países, en contraposición de Finlandia que la media de hombres con desajuste horario es mayor que la de las mujeres, pero esta diferencia no es estadísticamente significativa.

Tabla 9. Diferencia de medias de los factores generadores de conflicto trabajo-familia, según país, género y edad.

	Desajuste Horario				Cansancio			
	Finlandia	Alemania	Polonia	España	Finlandia	Alemania	Polonia	España
Toda la muestra	3,15	3,06	3,06	2,93	0,86	0,77	0,81	0,80
Sexo								
Hombre	3,15	3,01	3	2,88	2,52	2,42	2,59	2,76
Mujer	3,14	3,11	3,11	2,99	2,79	2,40	2,57	2,88
P-valor	0,8666	0,0007	0,0100	0,0003	0,0000	0,6439	0,7046	0,0048
Diferencia de medias	NO	SI	SI	SI	SI	NO	NO	SI
Edad								
15 a 30 años	3,17	3,12	3,07	2,96	2,67	2,33	2,40	2,65
31 a 50 años	3,08	3,96	3,00	2,88	2,73	2,50	2,75	2,88
51 a 70 años	3,21	3,14	3,13	3,03	2,58	2,37	2,51	2,81
P-valor	0,0207	0,0000	0,0457	0,0001	0,0827	0,0048	0,000	0,0004
Diferencia de medias	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	SI

Siguiendo con el desajuste horario pero esta vez respecto a la edad, tal y como vemos en la tabla, en Alemania la media de personas con edades comprendidas entre los 31 a 50 es un 3,96 siendo la media más elevada en esta franja de los cuatro países, tras ella se encuentra Finlandia con 3,08, Polonia con una media de 3 y finalmente España con un 2,88. Como en todos los países la diferencia de medias es estadísticamente significativa podemos afirmar que, de las tres franjas de edad, las personas con mayores desajustes tienen son las que tienen entre 31 y 50 años, en Alemania, Polonia y España. Mientras que en Finlandia son las personas entre 51y 70 años. En contraposición los que menores desajustes tienen en Alemania, Polonia y España son los encuestados con edades comprendidas entre 15 y 30 años.

Si pasamos a examinar el cansancio respecto al género, solo en Finlandia y en España la media de cansancio del hombre frente a la de la mujer, son estadísticamente significativas. En ambos países la media de mujeres que sienten cansancio es mayor que la de los hombres, por lo que podemos concluir que las mujeres finlandesas y españolas tienen un mayor nivel de cansancio que los hombres. Por otro lado, encontramos en Alemania y Polonia que la media de hombres cansados es mayor que la de mujeres, pero esta diferencia no es estadísticamente significativa, por lo que no podemos afirmar que los hombres alemanes y polacos estén más cansados que las mujeres tras su jornada laboral.

Para concluir esta segunda variable dependiente, analizaremos el cansancio respecto a la edad. En este caso en Alemania, Polonia y España, la diferencia de medias entre las tres franjas es estadísticamente significativa, por lo que podemos concluir lo siguiente.

Las personas entre 31 y 50 años de Alemania, Polonia y España tienen más cansancio tras su jornada laboral para realizar tareas del hogar, que las personas entre 15 y 30 años y entre 51 y 70 años. Al otro lado de la balanza en todos los países, exceptuando Finlandia, las personas que menos cansancio tienen son los jóvenes con edades entre 15 y 30 años. Para el caso finlandés al no ser la diferencia de medias significativa, no podemos llegar a ninguna conclusión.

Por lo tanto, una vez examinados los dos factores que explican el conflicto trabajo-familia, respecto al género podemos establecer que los resultados van en la línea de la hipótesis planteada, donde en el caso del desajuste es más evidente ya que en tres de los cuatro países las mujeres tienen un mayor desajuste horario, por tanto, las mujeres experimentarían un mayor conflicto que los hombres. Mientras que para el cansancio tendremos que atender al análisis multivariante para saber si el género influye en la variable y si fuera el caso, cuál de los dos sexos experimentaría más cansancio. Atendiendo a la edad, en ambos factores la diferencia de medias es significativa en la mayoría de los países, por consiguiente, no iría en la línea de la hipótesis planteada, debido a que esta establecía que las personas entre 20 y 30 años experimentan mayor nivel de conflictos y los resultados de la diferencia de medias determinan que son los ciudadanos entre 31 y 50 años y entre 51 y 70 años las que más nivel de conflicto tienen.

Seguidamente, pasaremos a analizar la tercera variable dependiente, las prácticas de conciliación laboral y familiar, medida a través de dos prácticas, la jornada laboral y el horario flexible, la cual queda representada descriptivos de la Tabla 10.

Con respecto a la jornada parcial según el género, podemos concluir que las mujeres alemanas y españolas utilizan más esta práctica de conciliación que los hombres, ya que la diferencia de medias que encontramos entre ellos es estadísticamente significativa en ambos países, en Alemania la utiliza una media de personas de 0,16 hombres frente al 0,36 mujeres y en España 0,14 hombres frente al 0,25 de mujeres. Sin embargo, en Finlandia a pesar, que de la media de mujeres que utilizan esta práctica respecto de los hombres también es mayor, no podemos afirmar que se utilice más, ya que la diferencia

no es estadísticamente significativa. En Polonia observamos que la media de hombres es mayor que la de mujeres, aunque esta diferencia tampoco es significativa.

Si atendemos a la edad, la diferencia de medias en el uso de la jornada parcial entre las diferentes etapas de edad, es en todos los países estadísticamente significativas. De manera que mientras en Finlandia las personas entre 31 y 50 años son los que más utilizan la jornada parcial, en Alemania y Polonia son los que tienen entre 51 y 70 años y en España a diferencia del resto de países, son los jóvenes entre 15 y 30 años.

Tabla 10. Diferencia de medias de las prácticas de conciliación laboral, según país, género y edad.

	Jornada parcial				Horario Flexible			
	Finlandia	Alemania	Polonia	España	Finlandia	Alemania	Polonia	España
Toda la muestra	0,14	0,26	0,22	0,20	2,61	3,08	3,08	3,23
Sexo								
Hombre	0,13	0,16	0,23	0,14	2,46	3,05	2,99	3,16
Mujer	0,15	0,36	0,21	0,25	2,75	3,10	3,15	3,30
P-valor	0,51	0,000	0,50	0,000	0,0001	0,2839	0,0201	0,0012
Diferencia de medias significativa	NO	SI	NO	SI	SI	SI	SI	SI
Edad								
15 a 30 años	0,18	0,28	0,23	0,27	2,96	3,24	3,17	3,54
31 a 50 años	0,70	0,21	0,15	0,17	2,59	3,17	3,18	3,25
51 a 70 años	0,18	0,29	0,30	0,18	2,56	2,93	2,90	03,02
P-valor	0,0000	0,0005	0,0001	0,0001	0,0030	0,0000	0,0023	0,000
Diferencia de medias significativa	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI

La segunda practica de estudio es el horario flexible, en el cual se consultaba las posibilidades de cada trabajador en escoger su horario libremente. Si atendemos a la diferencia entre géneros, la diferencia de su uso entre hombres y mujeres es estadísticamente significativa, por lo que podemos afirmar que las mujeres, en comparación con los hombres, son las que más utilizan esta práctica. Por ejemplo, en

Finlandia la media de mujeres que utilizan el horario flexible es el 2,75 frente al 2,46 de hombres, la diferencia más elevada respecto al resto de países. Por el contrario, Alemania tiene la diferencia de medias más pequeña, el 3,10 de mujeres frente al 3,05 de hombres.

En relación con la edad, y tal y como ocurre con el género, en los cuatro países es estadísticamente significativa. En Finlandia, Alemania y Polonia quienes tienen más posibilidad de utilizarlo son las personas entre 15 y 30 años, mientras que en Polonia son los que tienen entre 31 a 50 años. Asimismo, los ciudadanos entre 51 y 70 años son en todos los países los que menos posibilidades tienen en usar esta práctica, respecto a las personas más jóvenes.

5.2. Análisis multivariante.

Para el análisis multivariante, hemos utilizado la técnica probit ordenado y así comprobar si las hipótesis previamente planteadas en el marco teórico se aceptan o no. Esta técnica la hemos utilizado en todos los factores que influían en cada una de las variables a excepción del factor jornada parcial que al ser una variable binaria la técnica utilizada ha sido el probit.

En primer lugar, comenzaremos analizando las variables de control. Tal y como podemos observar en esta la Tabla 11, no podemos afirmar que las personas con contratos temporales o contratados por empresas de trabajo temporal o con contrato en prácticas o sin contratos realizan más tareas del hogar como cocinar y limpiar que las personas con contrato indefinido. Por el contrario, si atendemos a la tarea del cuidado de menores, podemos afirmar que las personas con contratos temporales o contratadas por una empresa de trabajo temporal se dedican menos al cuidado de los hijos que las personas con contrato indefinido. Seguidamente podemos afirmar que el hecho de ser un trabajador por cuenta ajena, influye en la realización de las tareas del hogar, en el caso del cuidado de los hijos, por lo tanto, los trabajadores por cuenta ajena realizan más tareas del hogar que los autónomos. En contraposición, respecto a las tareas como cocinar o limpiar, no podemos afirmar que los trabajadores por cuenta ajena realizan más tareas que los autónomos.

Finalmente, para terminar con el análisis de las variables de control, si comparamos Finlandia, Alemania y Polonia respecto a España, todos ellos realizan menos tareas relacionadas con el cuidado de los hijos que, en España, resultado que se corresponde con

el obtenido a través de la diferencia de medias previamente expuesto. Respecto a las tareas de cocinar y limpiar los alemanes y polacos lo hacen menos que los españoles, respecto a los finlandeses no podemos establecer ninguna afirmación.

Tabla 11. Análisis multivariante respecto a las labores del hogar

	Cocinar y limpiar			Cuidado de hijos		
	Estimación	Error Estándar	P-valor	Estimación	Error Estándar	P-valor
Mujer	1,2122	0,0313	0,000	0,3086	0,0307	0,000
31 a 50 años	0,3269	0,0402	0,000	0,9315	0,0469	0,000
51 a 70 años	0,2353	0,0446	0,000	0,2914	0,0503	0,000
Contrato temporal	-0,0592	0,0398	0,136	-0,1751	0,0421	0,009
Empresas de trabajo temporal	-0,1164	0,1392	0,403	-0,4327	0,1652	0,002
Contrato en prácticas	-0,2213	0,1316	0,093	-0,5416	0,1724	0,975
No contrato	-0,0254	0,0708	0,719	0,0019	0,0719	0,525
Empleado por cuenta ajena	0,0019	0,1982	0,993	0,1320	0,2080	0,000
Finlandia	0,2289	0,0502	0,000	-0,1009	0,0480	0,036
Alemania	-0,1372	0,0263	0,000	-0,2318	0,0374	0,000
Polonia	-0,4031	0,0446	0,000	-0,1887	0,0471	0,000
N	6194			5784		
Pseudo R2	0,1113			0,0527		

Si atendemos a las variables independientes, podemos afirmar que el género influye en la realización de tareas del hogar, tanto en las tareas de cocinar y limpiar como en el cuidado de los hijos y que son las mujeres las que más implicadas están en la realización de las mismas. Por tanto, nuestra primera hipótesis planteada, 1a la cual establecía que las mujeres realizan más tareas del hogar que los hombres se cumpliría.

Con respecto a la variable edad, podemos afirmar que los encuestados se dedican más a realizar tareas del hogar como cocinar, limpiar o cuidar de los hijos cuanto más mayores son. Por lo tanto, nuestra hipótesis 1b que decía que cuanto mayor es la edad mayor es la implicación en las tareas del hogar, se acepta.

Respecto al análisis del conflicto trabajo-familia, podemos observar en la Tabla 12, que los trabajadores con contrato temporal y contratados por empresas de trabajo temporal tienen menores niveles de conflicto trabajo-familia que los indefinidos, por el contrario, los desempleados tienen más conflicto que los indefinidos. Asimismo, si atendemos al

nivel de cansancio los contratados de manera temporal y los desempleados tienen menos y más cansancio respectivamente que los trabajadores indefinidos. Por lo tanto, podemos afirmar, que los trabajadores temporales tienen menos conflictos trabajo-familia que los trabajadores indefinidos y por el contrario los desempleados tienen más. En relación, a los trabajadores por cuenta ajena, estos tienen más cansancio que los autónomos, por lo tanto, podemos afirmar que tienen mayores conflictos trabajo-familia

Tabla 12. Análisis multivariante respecto al conflicto trabajo-familia

	Desajuste Horario			Nivel de cansancio		
	Estimación	Error Estándar	P-valor	Estimación	Error Estándar	P-valor
Mujer	0,1240	0,0281	0,000	-0,0698	0,0269	0,009
15 a 30 años	0,0804	0,0373	0,031	0,1483	0,0357	0,000
Contrato temporal	-0,1344	0,0374	0,000	-0,1234	0,0359	0,001
Contrato temporal con empresa	-0,3609	0,1342	0,007	-0,1580	0,1299	0,224
Contrato en prácticas	-0,1781	0,1276	0,163	0,1194	0,1253	0,341
No contrato	0,2638	0,0668	0,000	0,2267	0,0636	0,000
Empleado por cuenta ajena	-0,1193	0,1902	0,531	0,4489	0,0543	0,013
Finlandia	0,2502	0,0455	0,000	0,0828	0,0641	0,054
Alemania	-0,1089	0,0342	0,001	0,3353	0,0	0,000
Polonia	0,0844	0,0429	0,049	0,1685	0,0565	0,000
N	6185			6182		
Pseudo R2	0,0077			0,0096		

Por último, respecto a la diferencia entre países, el nivel de cansancio es mayor en Alemania y Polonia que en España. De Finlandia no podemos confirmar que tenga mayor nivel de cansancio. Atendiendo al desajuste horario este es mayor en Finlandia y Polonia que en España, mientras que en Alemania es inferior.

Si pasamos a analizar las variables independientes y atendiendo al género, podemos afirmar que este influye en la variable conflicto trabajo-familia. Concretamente, las mujeres tienen mayores niveles de conflictos que los hombres, cuando este se mide por el desajuste horario. Por otro lado, las mujeres tienen menores niveles de cansancio que los hombres. Por lo tanto, nuestra hipótesis 2a relativa a que las mujeres sufren mayores niveles de conflictos trabajo familia podríamos aceptarla parcialmente dependiendo si la medimos a través del desajuste horario, o si lo hacemos a través del cansancio.

En cuanto a la hipótesis 2b planteada en la cual se establecía que las personas entre 20 y 30 años tienen mayores conflictos trabajo-familia, podemos aceptarla ya que como vemos el desajuste horario y el nivel de cansancio entre las jóvenes de 15 a 30 años es mayor que el de las más mayores.

Para concluir analizaremos los resultados obtenidos del análisis multivariante respecto a las prácticas de conciliación, que observamos en la Tabla 13.

Comenzando con las variables de control, en primer lugar, el hecho de tener un contrato a temporal o estar contratado por una empresa de trabajo temporal, tener un contrato en prácticas o estar desempleado, aumenta el uso de la jornada parcial frente a las personas con trabajos indefinidos. Sucede lo mismos para los temporales y trabajadores en prácticas respecto al horario flexible, estos lo utilizan mucho más que los trabajadores indefinidos. Respecto a los trabajadores por cuenta ajena, estos utilizan más el horario flexible que los autónomos.

Para concluir el análisis multivariante de las variables de control, se procede a realizar una comparación entre los cuatro países. Los finlandeses utilizan menos la jornada parcial y el horario flexible que lo españoles. Mientras que los alemanes, utilizan más la jornada parcial y menos el horario flexible que los españoles. Finalmente, de Polonia, lo único que podemos decir es que se utiliza menos el horario flexible que, en España, pero no podemos afirmar que utilicen menos la jornada parcial.

Si atendemos a la edad, las personas entre 31 y 50 años utilizan menos la jornada parcial que los ciudadanos entre 15 y 30 años. En cambio, los ciudadanos entre 51 y 70 años utilizan más el horario flexible que los que se sitúan entre 15 y 30 años.

Con relación al género, podemos decir que este sí que influye en la jornada parcial, de hecho, las mujeres utilizan más esta práctica que los hombres. Pero respecto al horario flexible el hecho de ser o no mujer no influye en su uso. Es decir, podríamos aceptar parcialmente la tercera hipótesis planteada en la que se establece que las mujeres utilizan más las prácticas de conciliación.

Tabla 13. Análisis multivariante respecto a las prácticas de conciliación.

	Jornada de trabajo			Horario Flexible		
	Estimación	Error Estándar	P-valor	Estimación	Error Estándar	P-valor
Mujer	0,5214	0,0453	0,000	-0,0380	0,0320	0,235
31 a 50 años	-0,1933	0,0578	0,001	-0,0030	0,0452	0,947
51 a 70 años	0,0013	0,0633	0,984	-0,1198	0,0489	0,014
Contrato temporal	0,5527	0,0544	0,000	0,1846	0,0455	0,000
Contrato temporal con empresa	0,6251	0,1744	0,000	0,2942	0,1670	0,078
Contrato en Prácticas	0,3484	0,1672	0,037	0,4766	0,1670	0,004
No contrato	1,6996	0,0918	0,000	-0,5764	0,0702	0,000
Empleado por cuenta ajena	-0,3587	0,3157	0,256	1,4548	0,2089	0,000
Finlandia	-0,3966	0,0789	0,000	-0,7920	0,0488	0,000
Alemania	0,3399	0,0506	0,000	-0,4579	0,0392	0,000
Polonia	-0,1346	0,0720	0,062	-0,2039	0,0501	0,000
N	5147			6175		
Pseudo R2	0,1379			0,0465		

6. CONCLUSIONES

El objetivo principal de este trabajo era analizar la situación del mercado de trabajo desde una perspectiva de género. Conocer qué circunstancias se encuentra la mujer cuando va a acceder al mercado de trabajo y los factores que influyen en la elección y situación de la mujer en su puesto. Para ello, hemos establecido que los factores determinantes, son la realización de tareas del hogar, el conflicto trabajo-familia y las prácticas de conciliación laboral y familiar, los cuales hemos explicado en el marco teórico y de los que a continuación pasaremos a realizar las conclusiones más relevantes.

Antes de comenzar el análisis, advertir que el cambio de concepción de la mujer respecto al mercado de trabajo tiene que venir incitado por la educación, educar en igualdad de oportunidades y en igualdad de derechos, a mi parecer es fundamental para que la situación cambie, la brecha de género acabe y tanto hombres como mujeres sean tratados

laboralmente de manera semejante. Una vez dicho esto, pasaremos a establecer las conclusiones más relevantes del estudio.

Para analizar como incide el género en la realización de tareas domésticas, seleccionamos dos variables que podrían explicar si la tendencia continuaba, estas era la realización de tareas del hogar relativas a cocinar, limpiar y a cuidar a los hijos. Tras el análisis multivariante podemos aceptar nuestra primera hipótesis la cual determina que las mujeres realizan más tareas del hogar que los hombres. Por tanto, existe concordancia entre nuestros resultados y la literatura sobre el tema, la cual establece que la participación laboral de las mujeres continúa estando marcada en gran medida por el desarrollo y cuidado de los hijos (Martinez et al., 2002). Si atendemos a la edad, nuestra segunda hipótesis también podríamos aceptarla, ya que son las personas con franjas de edad superiores las que realizan una mayor cantidad de tareas del hogar frente a las más jóvenes. Por tanto, respecto a esta variable podemos concluir que la teoría pesimista de Zick y McCullough (1991), que pronostica un aumento y sobrecarga de tareas para la mujer, el llamado segundo turno, se confirma. Ya que a pesar de que la mujer ha entrado en el mercado laboral esta no ha visto reducidas las tareas que realizaba previamente a su incorporación al mercado de trabajo. En relación a la comparación entre países, podemos afirmar que, en Finlandia, Alemania y Polonia, por lo general realizan menos tareas, como el cuidado de los hijos, que en España.

Con respecto, al conflicto trabajo-familia, se han elegido factores las cuales podemos relacionar con la teoría de Greenhaus y Beutell (1985). De manera que el desajuste horario estaría enmarcado con el conflicto basado en el tiempo y el cansancio en el conflicto basado en la tensión. En este caso nuestras hipótesis planteadas podrán ser aceptadas en función del factor elegido para explicar la variable. Por ejemplo, si atendemos al desajuste horario, la primera hipótesis que plantea que las mujeres tienen un mayor nivel de conflicto trabajo-familia que los hombres, podría ser aceptada. Pero si acudimos al cansancio, no podemos aceptar que la mujer tenga un mayor conflicto trabajo-familia que el hombre ya que tal y como se muestra en los resultados sucede lo contrario. Por lo tanto, no podemos realizar afirmaciones categóricas respecto a la influencia global que tienen las dos tareas en el conflicto trabajo-familia, sino que habrá que individualizar cada una o en posteriores estudios determinar cuál de las dos tiene más peso o influye más en la variable dependiente, con el fin de esclarecer los resultados.

Respecto a la hipótesis relativa a la edad, podemos aceptarla ya que son las personas entre 15 y 30 años las que más conflictos trabajo-familia tienen respecto a las personas entre 31 y 50 años y entre 51 y 70 años. Por lo tanto, la teoría de Levinson (1986) se cumpliría en nuestro estudio.

Este desajusto de las mujeres respecto al horario de trabajo, es sorprendente ya que por lo general las mujeres a la hora de buscar un trabajo uno de los aspectos en el que más se fijan para escoger, es el horario que van a tener. De hecho, según el último informe realizado por la empresa Randstad, *Employer Brand Research 2021,* los tres criterios más importantes a la hora de escoger una empresa, son el horario, la conciliación y el ambiente de trabajo. Por lo que si a pesar de esto, siguen teniendo problemas para llegar a sus compromisos sociales podría deberse la gran asunción de responsabilidades familiares, respecto a los hombres. Por último y en relación a tipo de contrato que se tiene y su relación con el conflicto trabajo-familia, cabe destacar que los trabajadores temporales tienen menores conflictos que los indefinidos. Bajo mi punto de vista esto puede deberse a que como ven el final de su contrato no se someten a tanta presión como aquellos que no tienen esa "deadline".

Finalmente, nos queda concluir que las prácticas de conciliación laboral son más utilizadas por las mujeres que por los hombres, por ejemplo, respecto a la jornada parcial. Y en consecuencia se cumpliría nuestra hipótesis número tres. Por el contrario, no podemos afirmar las mujeres utilicen más el horario flexible que los hombres, aunque si atendemos a la diferencia de medias en cada país de esta variable, la media de mujeres que utilizan esta práctica es mayor que la de los hombres. Respecto a la comparación entre países, cabría decir que los finlandeses utilizan menos la jornada parcial que los españoles, esto podría deberse a que la jornada laboral en Finlandia es de 35 horas en vez de 40, por contra, en Alemania la utilizan mucho más que en España. Respecto al horario flexible en los tres países es menos utilizado que en España.

Considero que esto último, se deba a que en el resto de los países de Europa la jornada partida está prácticamente desapareciendo, de hecho, en la mayoría de los países de la Unión Europea el horario de salida oscila entre las 16 y 17 horas, principalmente porque las horas de luz son drásticamente inferiores a las de España. En cambio, el horario de salida en España se sitúa entre las 18 y 20 horas, consecuencia de la jornada partida, modalidad más que asentada en España. Esto supone permanecer prácticamente todo el

día en el lugar de trabajo, ya que en muchas ocasiones y a pesar de que te den tiempo para comer este no es suficiente si quieres volver a casa. Por lo que el horario flexible se ha ido incorporando en España para que los trabajadores tengan la posibilidad de elegir si prefieren salir antes o entrar un poco más tarde. Bajo mi punto de vista, es simplemente un parche para tapar una realidad y es que la jornada partida debe desaparecer para una mayor conciliación laboral y familiar.

Finalmente, me gustaría acabar con dos reflexiones. La primera es que nos queda mucho recorrido para que las mujeres tengan las mismas oportunidades laborales que los hombres y esta diferencia de oportunidades, bajo mi punto de vista viene determinada por el cuidado de los hijos, de hecho, el pasado 2021 se tramitaron 11.262 peticiones de excedencia de las cuales, 9.602 habían sido solicitadas por mujeres, un 70,6% más mujeres que de hombres. Asimismo, una de cada cuatro madres ha tenido que renunciar a todo o parte de su trabajo para el cuidado de los hijos en el año 2020, marcado por la pandemia. Bajo mi punto de vista no es ninguna casualidad, hoy en día las mujeres siguen teniendo el peso del hogar sobre sus hombros y esto supone un detrimento en su crecimiento profesional, por lo que siempre se situarán en un escalafón inferior al de los hombres, lo que aumentará la brecha de género en el mercado laboral. Como he dicho previamente educar en igualdad es la clave para que esto cambie.

Además, no podemos olvidar que las mujeres somos fundamentales para el buen funcionamiento del mercado de trabajo, ser consciente de ello, nos ayudará a mejorar sus situaciones en él. Acabar con la jornada parcial involuntaria dónde las mujeres son protagonistas y con la segregación ocupacional y sectorial, serían fórmulas para acabar con la desigualdad dentro del mercado laboral.

Por otro lado, me gustaría meditar acerca de la jornada parcial considerada una de las principales prácticas de conciliación enmarcada dentro de la flexibilidad en el tiempo. Y a pesar de ser una forma de conciliación, si atendemos a los datos previamente expuesto en el marco teórico, cabría plantearse hasta qué punto este tipo de prácticas inciden en el crecimiento de la brecha salarial de género. Ya que, bajo mi punto de vista a pesar de mejorar la conciliación trabajo-familia si este tipo de prácticas solo van dirigidas a mujeres, su valor adquisitivo respecto al del hombre se verá disminuido. Por lo que, para futuras investigaciones, lo considero un tema interesante y del que sacar conclusiones

importantes para la mejora de las prácticas de conciliación y sobre todo a quién van dirigidas.

7. BIBLIOGRAFÍA

Manuales, monografía y artículos.

Alberdi, I. (2003). El trabajo remunerado de las mujeres y su impacto en la vida familiar (Women paid work and its impact on familiar life). Arbor CLXXVI, 694, 195–238.

Álvarez, B., & Miles, D. (2006). Husbands's housework time: Does wives paid employment make a difference? *Investigaciones Económicas, 30, 5–31.*

Akintayo, D. I. (2010). Managerial effectiveness: Impact of emotional intelligence and work- family role conflict in work organizations in Nigeria. *Eastern Africa Social Science Research Review, 26, 23–40. doi:10.1353/eas.0.0016*

Artiles LI de. Violencia y sexualidad. *1 ed. La Habana: Editorial Científico-Técnica, 1998: 113-33.*

Ashforth, B.E., Kreiner, G.E. & Fugate, M. (2000), "All in a day's work: boundaries and micro role transitions", *Academy of Management Review, Vol. 25 No. 3, pp. 472-491.*

Baral, R., & Bhargava S. (2010). Work-family enrichment as a mediator between organizational interventions for work-life balance and job outcomes. *Journal of Managerial Psychology, 25, 274–300. doi:10.1108/02683941011023749*

Bustelo, M. y Lormbardo,E. (2006). Los "marcos interpretativos" de las políticas de igualdad en Europa: conciliación, violencia y desigualdad de género en la política. *Revista Española De Ciencia Política, (14), 117-140.*

Cáceres, J.I., Fernández, J.A., & Escot, L. (2004). La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado español. *Universidad Complutense de Madrid*.

Comisión Europea (2016) Mujeres en el Mercado de Trabajo.

Comisiones Obreras de Navarra (2020). Análisis gráfico de la situación de la mujer en el mercado de trabajo.

Chinchilla, N., Poelmans, S., y León, C. (2003). Políticas de conciliación trabajo-familia en 150 empresas españolas. *Documento de Investigación nº498.*

Citrin, J.M. & Smith, R. (2003). The 5 patterns of extraordinary careers: The guide for archieving success and sarisfaction

Cloninger, P. A., Selvarajan, T., Singh, B., & Huang, S. (2015). The mediating influence of work-family conflict and the moderating influence of gender on employee out- comes. *The International Journal of Human Resource Management, 26, 2269.*

Closingap (2020). Coste de Oportunidad de la brecha de género en el empleo. *Women for a healthy Economy.*

Hernández, G. and Acosta, B. (2016) Brecha Salarial del género en la Unión Europea. *Universidad de La Laguna*

De Luis Carnicer, M. P., Martínez Sánchez, A., Pére Pérez, M., & Vela Jiménez, M. J. (2002). La flexibilidad de la empresa y la conciliación de la vida laboral y familiar. *Boletín económico de ICE, 2741, 37–52.*

Figart, D. y Mutari, E. (2000): "Work time regimes in Europe: Can flexibility and gender equity coexist? Journal of Economic Issues, 34 (4), pp.847-872.

Filer R. K. (1985): "Male -Female wage differences: The importance of compensating differentials". *Industrial and Labour Relations Review, vol. 38, nº3, pp.426-437*

Gehringer, Agnieszka; Klasen, Stephan; Villalobos Barría, Carlos (2020): Income inequality in Europe: What role does gender inequality play?, *Discussion Papers, No. 278, Georg-August-Universität Göttingen, Courant Research Centre - Poverty, Equity and Growth (CRC-PEG), Göttingen*

Greenhaus, J.H. and Beutell, N.J. (1985), "Sources of conflict between work and family roles", *Academy of Management Review, Vol. 10 No. 1, pp. 76-88.*

Gutek, B.A., Searle, S. and Klepa, L. (1991), "Rational versus gender role explanations for work-family conflict". *Journal of Applied Psychology, 76,560-568*

Hank, K., and Jürges, H. (2007). Gender and the division of household labor in older couples. *Journal of Family Issues, 28, 399–421.*

Herrera, P. (2000). "Rol de género y funcionamiento familiar". *Rev cubana Med Gen Integr v.16 n.6 Ciudad de La Habana*

Hofstede, G., Hofstede, G.J. and Minkov, M. (2010), Cultures and Organizations: Software of the Mind, *3rd ed., McGraw-Hill, New York.*

Jazmín, K., Rodríguez, R.E. and Azpilicueta, E. (2016) Determinantes de la segregación ocupacional por sexo.

Jiménez, M. (2009). La mujer en la esfera laboral a lo largo de la historia. *Universidad autónoma de Barcelona.*

Kaufman, G. and Taniguchi, H. (2020), "Gender equality and work–family conflict from a crossnational perspective", *International Journal of Comparative Sociology, Vol. 60 No. 6, pp. 385-408.*

Killingsworth, M.R. (1987): "Heterogeneous preferences, compensating wage differentials and comparable Worth". *Quarterly Journal of Economics, Vol.102, nº4, pp.727-741.*

Izraelí, D. (1993). Work-Family conflict among women and men managers in dual-career couples in Israel. Journal of Social Behavior and Personality, 8, 3, 371-388.

Lambert, S. (1990). Processes linking work and family: A critical review and researchagenda. Human Relations, 43, 239-257.

Laura Nuño Gómez (2009), El empleo femenino en España y en la Unión Europea, *Revistas de investigaciones feministas, vol 1 205-232*

Levinson, D. J. (1986). A conception of adult develops- ment. *American Psychologist, January, 3-13.*

Lobel, S.A. (1991), "Allocation of investment in work and family roles: alternative theories and implications for research", *Academy of Management Review, Vol. 16 No. 3, pp. 507-521.*

Martin, C.L. and Ruble, D. (2004), "Children's search for gender cues cognitive perspectives on gender development", *Current Directions in Psychological Science, Vol. 13 No. 2, pp. 67-70.*

Martínez, C., Vera, J.J., Paterna, C., and Alcazár, A.R. (2002) "Antecedentes del conflicto interrol y su relación con el autoesquema de género". *Universidad de Murcia, vol 18, nº2, 305-317*

Meil, G. (2011). El uso de los permisos parentales por los hombres y su implicación en el cuidado de los niños en Europa. *Revista Latina de Sociología, núm.1.*

Millán-Vázquez de la Torre, M.G., Santos, M.P., and Pérez, L.M., (2015). Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo.

Nicolás, C., López, M. and Riquelme, P.J. (2010) La segregación ocupacional entre hombres y mujeres: teorías explicativas y análisis de su evolución reciente en España. *Universidad de Murcia.*

Osterman, P. (1995). Work/family programs and the employment relationship. *Administrative Science Quarterly, 40(4), 681–700. doi:10.2307/2393758.*

Premeaux, S. F., Adkins, C. L., & Mossholder, K. W. (2007). Balancing work and family: A field study of multi-dimensional, multi-role work-family conflict. *Journal of Organizational Behavior, 28, 705–727*

Randstad (2021), Employer Brand Research.

Ridgeway, C. (1991), "The social construction of status value: gender and other nominal characteristics", *Social Forces, Vol. 70 No. 2, pp. 367-386.*

Ridgeway, C., and Erickson, K. (1998), The spread of status beliefs through behavioral enactments: A test of status-construction theory. *Stanford University.*

Goñi-Legaz, S., Ollo-López, A., Bayo-Moriones, A. (2010), The Division os Household Labor in Spanish Dual Earner Couples: Testing three theories. *Springer Science+Business Media.*

Zick, C. and McCullough, J. (1991). Trends in married couples' time use: *evidence from 1977-78 and 1987-88. Sex Roles, 24, 459-487*

Páginas web

European Institute for Gender Equality, (2020) "Gender Equality Index". *Recuperado;https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/domain/power*

Lallje, J. y Hoff, M. (2021) "Todas las mujeres del mundo ganan aproximadamente la mitad de dinero que los hombres, algo que apenas ha cambiado desde 1990. *Bussines Insider.* https://www.businessinsider.es/mujeres-solo-ganan-tercio-ingresos-laborales-practicamente-igual-hace-30-anos-978487

Ministerio de Trabajo y Economía Social (2020). La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2020. **https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/situacion-mujeres/index.htm**

Munera, I. (2018). "Las desventajas de ser un trabajador temporal: menos salario y menor protección al término del contrato". *Periódico El Mundo. https://www.elmundo.es/economia/2018/01/15/5a5b9bca46163f87448b45b3.html*

Observatorio de igualdad y empleo (2021) "El techo de cristal de la Unión Europea" *https://www.observatorioigualdadyempleo.es/el-techo-de-cristal-en-la-union-europea/*

Parlamento Europeo (2022). Brecha salarial de género en Europa: hechos y cifras. *https://www.europarl.europa.eu/news/es/headlines/society/20200227STO73519/brecha-salarial-de-genero-en-europa-hechos-y-cifras-infografia*

Real Instituto Elcano (2020). Trabajo y género: "techo de cristal" en la Unión Europea. *https://www.realinstitutoelcano.org/trabajo-y-genero-techo-de-cristal-en-la-union-europea/*

Torío, L. Los requisitos para alquilar piso se endurecen: más avales bancarios y segundos titulares en los contratos. *elEconomista. https://www.eleconomista.es/vivienda/noticias/11385723/09/21/Los-requisitos-para-alquilar-piso-se-endurecen-mas-avales-bancarios-y-segundos-titulares-en-los-contratos.html*

Bases de datos,

Eurofound (2016). Encuesta Europea sobre calidad de vida. *Recuperado: https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/european-quality-of-life-surveys/european-quality-of-life-survey-2016*

Eurostat (2019), Encuesta de Fuerza de Trabajo de la Unión Europea. *Recuperado: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/estadisticas/anuarios/2019/EFT/EFT.pdf*

Instituto Nacional de Estadística (2021). Ocupados por sexo y situación profesional. *Recuperado: https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4135*

Instituto Nacional de Estadística (2014). Ocupados por ramas de actividad. *Recuperado: https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4135*

Instituto Nacional de Estadística (2020), Tasas de paro y brecha de género según grupos de edad y periodo de la UE. *Recuperado: https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=11180*