

INFORME SOCIOLOGICO DE LA ENCUESTA #CONCILIA13F

[CLUBDEMALASMADRES.COM/CONCILIA13F](https://clubdemalasmadres.com/concilia13f)

CONCILIACIÓN, ESE CUENTO CHINO QUE NOS CREIMOS.

ÍNDICE

OBJETIVO DEL ESTUDIO

1. EXPERIENCIAS VIVIDAS EN EL ENTORNO LABORAL RELACIONADAS CON LA MATERNIDAD

2. DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO. LA DOBLE JORNADA

3. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN MAL DEFINIDAS: SOLUCIONES INSUFICIENTES.

3.1 CONCILIACIÓN LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

3.2 CONCILIACIÓN LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL. TRABAJO NO REMUNERADO.

3.3 ESTRATEGIAS EN LA ESFERA LABORAL PARA CUBRIR LAS RESPONSABILIDADES EN LA ESFERA DOMÉSTICO-FAMILIAR.

4. ACCIONES

FICHA TÉCNICA DEL ESTUDIO

OBJETIVO DEL ESTUDIO

El proyecto **#concilia13f** es una iniciativa que nace en una bonita cafetería del centro de Madrid después de observar el debate que se generaba en las redes cada vez que se publicaba un post sobre conciliación en el **Club de Malasmadres**: muchas mujeres escriben sobre su experiencia con despidos después de bajas maternales, falta de flexibilidad laboral, reducción de responsabilidades al quedarse embarazada, dificultades para encontrar trabajo, miedos, malestar...

Experiencias que, por desgracia, generalmente vive la mujer por ser la que socialmente asume la doble jornada laboral, cumpliendo con las responsabilidades doméstico-familiares y con las del mercado de trabajo.

Es un verdadero problema social sobre el cual se ha investigado y cada día está cobrando más importancia. Sin embargo, pese a los resultados de los numerosos estudios que muestran la posición de desventaja de la mujer madre en el mercado

laboral, los cambios en este terreno no son tan evidentes.

Después de un par de cafés, organizamos un plan de trabajo para ponernos manos a la obra con un reto: **conseguir una herramienta de lucha para que se nos escuche**, para insistir en la necesidad de cambiar las cosas, creyendo en una generación de mujeres profesionales que no queremos que nuestra carrera laboral se tope con un muro cuando somos madres, y que no queremos ser invisibles en una sociedad en la que tenemos mucho que aportar.

El primer paso fue organizar la realización de una encuesta para recoger la opinión y la experiencia de todas las mujeres que quisieran colaborar. Desde el Club de Malasmadres se difundió la comunicación en redes sociales para poder conseguir una muestra amplia que nos permitiera sacar resultados concluyentes.

El objetivo de la encuesta #concilia13f gira en torno a 4 objetivos:

Cuantificar y estructurar los discursos de las suscriptoras del Club de Malasmadres en relación al tema de la conciliación.

Conocer cómo distribuyen el tiempo destinado a las diferentes responsabilidades (laboral, tareas domésticas y cuidado de hijos/as) y al tiempo libre.

Visibilizar la doble jornada de la mujer trabajadora y la falta del tiempo libre.

Detectar cuáles son las estrategias que utilizan las familias para garantizar que el cuidado de los hijos/as esté cubierto.

Finalmente, propusimos que la encuesta concilia13f también recogiera las acciones propuestas por madres para solucionar el problema social de la conciliación.

1

CUANTIFICAR
LOS DISCURSOS
EN RELACIÓN
A LA CONCILIACIÓN

2

USO
DEL TIEMPO


3

DOBLE
JORNADA

4

ESTRATEGIAS
QUE TOMAN
LAS FAMILIAS

**EXPERIENCIAS
VIVIDAS EN EL
ENTORNO
LABORAL
RELACIONADAS
CON LA
MATERNIDAD.**



EL 50,7% DE LAS MUJERES ENCUESTADAS QUE TRABAJAN MENCIONAN HABER TENIDO EXPERIENCIAS NEGATIVAS DESENCADENADAS POR SU MATERNIDAD.

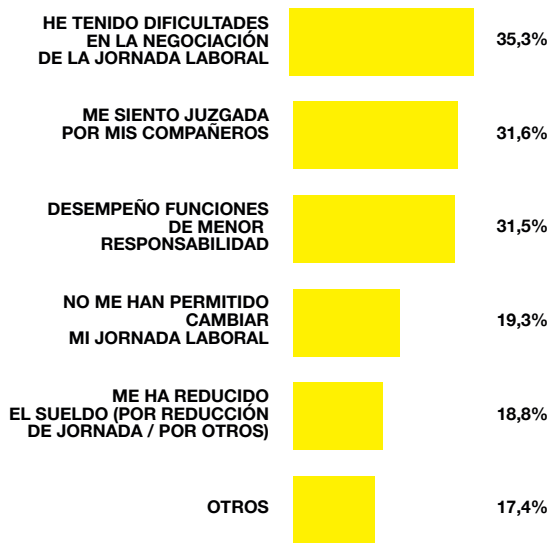
Vuelvo a casa después de una jornada laboral con buenas noticias: llevo 5 años trabajando en esta empresa, me encanta mi trabajo y disfruto con lo que hago. Tengo un puesto intermedio y, si cumplo con mis objetivos me han dicho que me darán un cargo de mayor responsabilidad... ¡Qué bien! Llego a casa, comparto la ilusión con mi marido, cenamos (copa de vino incluida) y me voy a dormir que mañana hay reunión y tengo que preparar la presentación a primera hora...

Me levanto por la mañana. ¡Un día más de retraso! Casi mejor si me lo confirma el predictor: dos rayitas, ¿eso qué es? ¡Sí, sí! ¡Estoy embarazada! ¡Qué emoción! Lloro, río, me abrazo con el futuro buenpadre. Me visto rápido que llego tarde a la reunión...

Y una vez en la oficina se empieza a nublar la mente... Los miedos e inseguridades se empiezan a apoderar de mí: ¿cómo le voy a decir a mi jefe que estoy embarazada?, ¿cuándo es mejor decirlo?, ¿qué pasará con el ascenso que me dijeron?, ¿podré compaginar este trabajo con el cuidado de mi hijo?...

BASE: TRABAJAN POR CUENTA AJENA

clubdemalasmadres.com/concilia13f



BASE: TRABAJAN POR CUENTA AJENA Y HAN VIVIDO EXPERIENCIAS NEGATIVAS

La penalización de las mujeres madres en el mercado laboral es una realidad, lo demuestran estudios como el de la Organización Internacional del Trabajo donde se alerta que las **mujeres madres en España cobran un 17% menos que los hombres y un 5% menos de las mujeres que no son madres**. Al indagar sobre las causas que explican esta diferencia salarial, no se observan motivos objetivos (experiencia laboral, formación, etc), sino que son factores no explicables, de carácter subjetivo, lo supone la existencia de discriminación.

El Club de Malasmadres recoge diariamente comentarios de mujeres que han tenido problemas en su puesto de trabajo al convertirse en madre: despidos, cambio de funciones, no reconocimiento profesional ni salarial, etc. Con el objetivo de cuantificar las experiencias laborales

desencadenadas por la maternidad, en el proyecto #concilia13f se ha preguntado sobre cambios que una mujer vive en su puesto de trabajo cuando tiene hijos.


Los datos recogidos en la encuesta #concilia13f confirman la hipótesis de que el tener hijos penaliza la carrera laboral de la mujer ya que a 5 de cada 10 les ha cambiado algún aspecto en su puesto de trabajo después de ser madre:

El **35,3%** de ellas declara haber tenido dificultades en la negociación de la jornada laboral, generando, en muchos casos, momentos de estrés y tensiones en la relación con los superiores.

El **31,6%** afirma sentirse juzgada por los compañeros.

Al **31,5%** le han cambiado los objetivos y tras ser madre desempeña funciones de menor responsabilidad.

DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO. LA DOBLE JORNADA.



A veces tengo la sensación de que cuando suena el despertador por la mañana (si no me despierta antes mi hijo) es como si sonara el pistoletazo de salida en una carrera maratoniana.

Mi vida depende de un reloj (y de las maravillosas apps del móvil que me van advirtiéndome de lo que hay que hacer, por supuesto): trabajo en la oficina 8 horas sin parar (reuniones, mails que van y que vienen, informes, etc.) y, cuando por fin puedo cerrar el ordenador, salgo corriendo para recoger a mi hijo, abrazarlo, llevarlo al parque y aplaudir todas las piruetas que aprende a hacer cada día. Después de tanta euforia hay que meterlo en la bañera, darle de cenar, distraerlo con algún cuento para que vaya cogiendo el sueño y finalmente meterlo en la cama (por favor, por favor... duérmete!).

Ahora me toca cenar a mí con mi marido que, si no fuera por él, me metía en la cama con una manzana en el estómago. Después de cenar pienso que sería un buen momento para leer el libro que ya está cogiendo polvo en esa estantería, pero no sé si sería mejor acabar de depilarme la otra pierna que dejé a medias ayer... o quizás sería mejor meterme en la cama y mañana será otro día.

Uno de los propósitos del proyecto #concilia13f es **visibilizar la doble jornada laboral y demostrar que la carga total de trabajo** no sólo equivale al trabajo remunerado sino que también debe englobar el trabajo doméstico-familiar. El hecho de que las tareas asociadas a las responsabilidades del hogar y a la familia se lleven a cabo en el ámbito privado es uno de los motivos por los que no se considera un trabajo y, pese a que la mayoría de personas realizan estas tareas a diario, cuesta valorarlo y darle el reconocimiento por su importancia económico y social.

Al ser un **trabajo invisible para la sociedad**, no se cuantifica y tampoco aparece en las estadísticas laborales. Así, una persona que se dedica a cuidar a sus hijos exclusivamente, es considerada como inactiva o no productiva en los número públicos, lo que implica que no se valore

socialmente. O si una madre sale de su trabajo con jornada reducida para ir a recoger a los hijos y cuidarlos durante toda la tarde hasta que se acuestan, la carga de trabajo visible es sólo la que se realiza en la oficina, dejando la responsabilidad del cuidado oculta en los ojos de la sociedad.

Con el objetivo de medir y **visibilizar la dedicación a la doble jornada**, en la encuesta #concilia13f se ha cuantificado el uso del tiempo destinado a las dos esferas de trabajo así como el tiempo libre disponible en un día laborable:

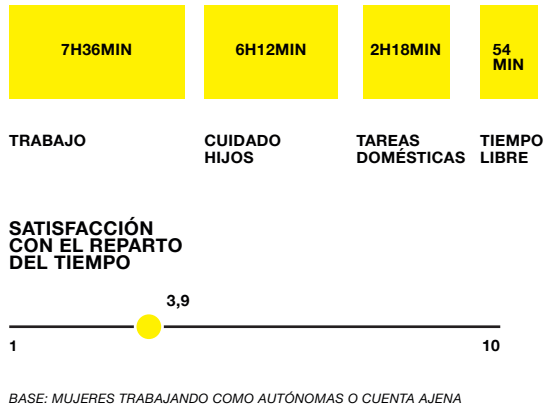
a: Tiempo en el mercado laboral o trabajo productivo.

b: Tiempo en el trabajo doméstico-familiar o trabajo reproductivo.

c: Tiempo libre.

2 | DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO. LA DOBLE JORNADA.

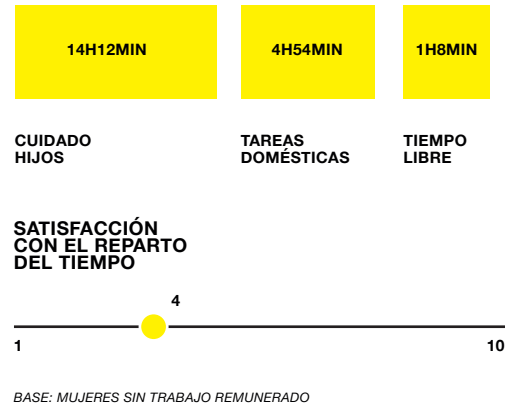
MUJERES TRABAJANDO COMO AUTÓNOMAS O CUENTA AJENA



La doble jornada genera, en la mayoría de casos, un sentimiento de culpabilidad por no poder llegar a cumplir con todas las responsabilidades. Esta presión es característica de las mujeres puesto que son a quienes socialmente se les asigna el deber de cumplir con el trabajo no remunerado realizado en la esfera privada. En esta línea, los datos que arroja la encuesta #concilia13f constatan que el reparto y los **usos del tiempo no satisfacen a las mujeres.**

Al cuantificar el uso del tiempo y distinguir entre las diferentes tareas y responsabilidades, las madres que trabajan por cuenta ajena o autónomas destinan **16 horas y 6 minutos a la carga total de trabajo**, es decir, 7h 36min al trabajo remunerado 6h 12min al cuidado de los

MUJERES SIN TRABAJO REMUNERADO



hijos y 2h 18min a las tareas domésticas. Finalmente, al cuantificar el tiempo libre disponible (sin contar las horas de sueño) la mujer trabajadora por cuenta ajena o autónoma dispone de **54min de media de tiempo libre al día**. De estos datos se deduce un gran desequilibrio entre la carga total de trabajo y el tiempo libre disponible para asegurar calidad de vida.

En el caso de aquellas mujeres que no tienen un trabajo remunerado, el tiempo dedicado al trabajo reproductivo ocupa la mayor parte del día dejando **1 hora y 8 min de tiempo libre.**

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN MAL DEFINIDAS: SOLUCIONES INSUFICIENTES.



Llego puntual a la oficina, hoy tengo que acabar el informe y por fin terminaré con este proyecto. Como un sandwich rápido para poder salir puntual, ¡que ya me toca!

Toc toc (suena la puerta)..

– Hola jefe! Ya estoy cerrando el informe

– Hoy tenemos reunión de equipo.

– ¡Ok! A qué hora?

– A las 18:00

– ¿Cómo? Ehh.... (ojos abiertos como platos y boca abierta viendo cómo mi jefe se va alejando mirando su móvil).

Un día más sin poder recoger a los niños....

Las políticas de conciliación surgen en el Consejo Europeo Extraordinario sobre Empleo celebrado en Luxemburgo en 1997 con el objetivo de llevar a cabo una nueva estrategia para promocionar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

La hipótesis de que algo no está funcionando la confirman las encuestas que demuestran que sigue habiendo desigualdad de condiciones, sueldos y oportunidades, que son las mujeres las que asumen más carga de trabajo total y en concreto las madres las que, no solo temen por su situación laboral, sino que también son las que más sacrifican su tiempo libre.

En este sentido, el proyecto #concilia13f tiene como objetivo medir hasta qué punto las madres **concilian la vida laboral con la familiar** y, también, con la personal. Se pretende incidir en la carga de trabajo total que asume la mujer impidiendo la

conciliación con el tiempo libre y, por tanto, con el bienestar personal y la calidad de vida.

En cuanto a los datos recogidos en el estudio, queremos destacar la diferencia entre la no-conciliación declarada directamente (respondiendo a la pregunta directa tienes dificultades para conciliar tu vida laboral con la familiar) y la declarada indirectamente, que se deduce de preguntas como el llegar cansada a la oficina debido a las responsabilidades familiares o la falta de tiempo libre.

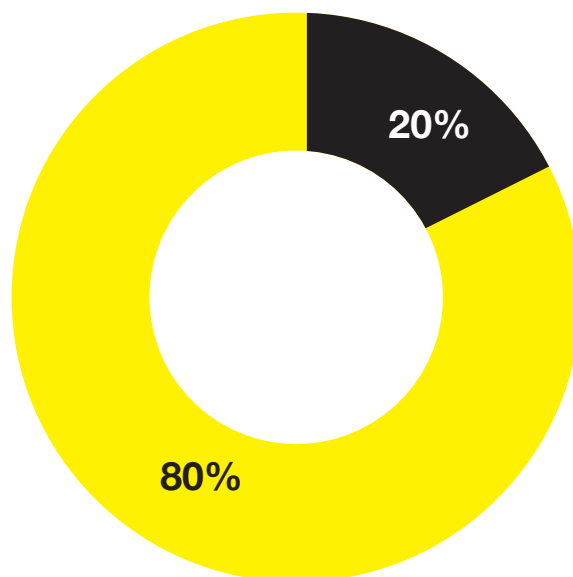
Es por ello que se considera importante incidir en la conciliación del el trabajo productivo con el reproductivo y la vida personal.

4 | MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

■ SÍ TENGO
DIFICULTADES
PARA CONCILIAR

■ NO TENGO
DIFICULTADES
PARA CONCILIAR

BASE:
TRABAJAN
POR CUENTA
AJENA
O AUTÓNOMAS



4.1 CONCILIACIÓN LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

8 DE CADA 10 MUJERES declaran tener dificultades para conciliar su vida laboral con la familiar.

El principal dato que arroja la encuesta es que 8 de cada 10 encuestadas que trabajan declaran tener dificultades para conciliar su vida laboral con la familiar, resultado que desmonta el mito de la mujer superwoman que llega a hacer todo sin problema. Estas dificultades se traducen en cansancio y en la sensación de necesitar más horas al día.

Asimismo, cabe destacar que el 20% de mujeres que declaran no tener dificultades para conciliar tampoco disponen de tiempo libre y declaran estar cansadas por la carga de trabajo total que asumen.

En este sentido se considera especialmente importante la distinción entre la conciliación laboral con la familiar y la conciliación personal puesto que la escasez de tiempo libre debido a la doble jornada puede acabar con problemas de salud físicos y psíquicos al cabo del tiempo.

Conciliación de la vida laboral y familiar:

Casi el **50%** de las mujeres encuestadas que trabajan **llegan cansadas al trabajo** varias veces a la semana debido a la carga de las responsabilidades familiares y domésticas (48,5%).

Conciliación con vida personal:

El **67%** de las mujeres encuestadas que trabajan declara **no tener tiempo libre** varias veces a la semana.

El 20% de mujeres concilian pero...

El **30,2%** de las mujeres que trabajan y declaran no tener dificultades en la conciliación afirman **llegar cansadas al trabajo debido a las responsabilidades familiares y domésticas varias veces a la semana.**

Asimismo, casi el **50%** de las mujeres que trabajan y declaran no tener dificultades en la conciliación **afirman no tener tiempo libre varias veces a la semana** (49,6%)

4.1 CONCILIACIÓN LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL. TRABAJO NO REMUNERADO.

El 59,5% de las mujeres encuestadas, que no tienen un trabajo remunerado, declara no tener tiempo libre varias veces a la semana.

Con el objetivo de reivindicar la visibilidad del trabajo no remunerado, el proyecto #concilia13f también analiza el impacto que tiene la dedicación exclusiva a las responsabilidades doméstico-familiares en la vida personal de las personas que la llevan a cabo.

Los resultados demuestran que las mujeres que se dedican al trabajo doméstico-familiar tampoco disponen del tiempo libre que cabe esperar para llevar una vida equilibrada. Por tanto, pese a dedicarse a tareas realizadas en el ámbito privado, esto no equivale a disponer de horas libres, sino todo lo contrario: destinan la mayor parte del tiempo a un trabajo rígido y demandante que debe ser reconocido y valorado en la sociedad.

4.2 ESTRATEGIAS EN LA ESFERA LABORAL PARA CUBRIR LAS RESPONSABILIDADES EN LA ESFERA DOMÉSTICO-FAMILIAR.

La generación de madres de finales de siglo XX y del siglo XXI está viviendo una superposición de roles viejos y nuevos. Por un lado se han observado cambios en la posición económica y social de las mujeres pero, sin embargo, al hablar de organización familiar, los cambios no se producen al mismo ritmo. Esta contradicción obliga a buscar estrategias en la esfera del trabajo remunerado para asegurar que las responsabilidades en la esfera domestico-familiar estén cubiertas: reducción de horas de trabajo, excedencias, abandono voluntario del empleo, iniciativas emprendedoras, ofrecimiento de servicios en régimen de autónoma, etc. El principal motivo por el cual se toman este tipo de decisiones es por las escasas facilidades que tienen las familias, para compatibilizar los tiempos dedicados las dos trabajos (el productivo y el reproductivo).

Debido a que la responsabilidad del cuidado se atribuye socialmente a la mujer, son las madres las que generalmente la asumen, decidiendo (o renunciando) sobre cuál es la mejor estrategia para continuar su carrera

profesional y asegurar el cuidado familiar.

A) El 41% de las mujeres que no trabajan lo hacen por dedicarse al cuidado de los hijos/as

Base: no trabajan por cuenta ajena o autónomas

B) El 30% de las mujeres que son autónomas decidieron trabajar bajo este régimen laboral para poder tener flexibilidad horaria y conciliar el tiempo de trabajo con el del cuidado

Base: autónomas

C) El 35,5% de las mujeres que trabajan por cuenta ajena lo hacen con una jornada a tiempo parcial


Base: trabajan por cuenta ajena

· Las que trabajan en empresa privada solicitan la reducción en mayor medida que las trabajadoras en instituciones públicas (39% empresa privada vs 20,3% institución pública).

Base: trabajan en empresa privada y trabajan en institución pública, respectivamente

· Son las funcionarias las que disfrutan de flexibilidad horaria en mayor medida.(35.8% institución pública vs 22,5% empresa privada).

Base: trabajan en institución pública y trabajan en empresa privada, respectivamente



Recuerdo como si fuera ayer cuando, a mi octavo mes de embarazo, miraba a mi alrededor en la oficina mientras acariciaba mi preciosa barriga: veía a mis compañeras madres con reducción de jornada y pensaba: ¡si están trabajando las mismas horas que yo! ¿Valdrá la pena cogerse la reducción de jornada? Pero si no la cojo, ¿cómo cuidaré de mi hijo? El buenpadre y yo vivimos lejos de los buenosabuleos, y me preocupaba imaginar a mi hijo enfermo y los dos en la oficina sin poder hacer nada... Me asaltaban las dudas y las preguntas pero por mucho que le diera vueltas, la única respuesta que encontraba era que alguno de los dos tendría que renunciar a horas de trabajo (y de sueldo) o bien trabajar para uno mismo y poder organizar el tiempo a su manera. Y aquí estamos! Después de debatirlo una y dos y tres (o más) veces, decidí que sería yo quien trabajaría como autónoma rechazando continuar con mi carrera profesional dentro de la empresa donde llevaba 5 años.

ACCIONES.

Por último, el proyecto #concilia13f también quiere presentar las principales acciones que las madres proponen en base a su experiencia para solucionar el problema social de la conciliación del mundo laboral con el familiar y personal. Las propuestas se recogen en 3 grandes boques:

1

Concienciación social: Al hablar de conciliación y distribución de carga total de trabajo (empleo y trabajo doméstico-familiar) no debemos pensar sólo en la mujer, sino que se debe implicar a toda la sociedad.

2

Adaptación de los horarios: Promover el cambio de la organización de la jornada laboral y, en consecuencia, cambiar los horarios de la ciudad (comercios, transporte, etc.) dando más protagonismo a la vida personal y al trabajo doméstico-familiar.

3

Trabajo por objetivos, flexible, por proyectos, teletrabajo real: cambiar la lógica laboral de presentismo y penalizar la creencia de que si no estás en tu puesto de trabajo, no estás trabajando.

FICHA TÉCNICA DEL ESTUDIO.

UNIVERSO:

SUSCRIPTORAS DEL BLOG
CLUB DE MALASMADRES

MUESTRA 4.445 ENCUESTAS

(4.399 MUJERES Y 46 HOMBRES)

DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA

55,1% TRABAJAN EMPRESA PRIVADA

15,5% TRABAJAN EN INSTITUCIÓN PÚBLICA

11,6% TRABAJAN EN RÉGIMEN DE AUTÓNOMAS

1,5% TRABAJAN EN ONGS

15,6% NO TIENEN TRABAJO REMUNERADO

ERROR MUESTRAL:

±1,2% CON UN NIVEL DE CONFIANZA DEL 95%

FECHA DE REALIZACIÓN:

DEL 13 DE FEBRERO AL 17 DE FEBRERO 2015

METODOLOGÍA:

ENCUESTA ONLINE

DURACIÓN ESTIMADA 7MIN

ESTUDIO REALIZADO POR:

MAITE EGOSCOZABAL

PARA CLUB DE MALASMADRES

**HA LLEGADO
LA HORA
DE ALZAR LA VOZ
Y HACERLES
ESCUCHAR.**

**PORQUE
REIVINDICAR
NO ES
QUEJARSE**

**NACIDA
PARA
LUCHAR**

ÚNETE!

clubdemalasmadres.com/concilia13f

**Y ESTO
NO SE QUEDA
AQUÍ.
PRÓXIMOS
PASOS
MUY PRONTO.**

TO BE CONTINUED...

GRACIAS

CLUB DE
MALASMADRES

Este informe y su contenido es propiedad del club de malasmadres. Está prohibida su difusión a terceros tanto de forma completa como parcial sin el consentimiento expreso del club. Si quieres usar o difundir su contenido, ponte en contacto con nosotras vía email hola@clubdemalasmadres.com, para obtener la autorización expresa de uso o difusión.