



MUJERES E INCLUSIÓN SOCIAL

INVESTIGACIÓN Y ESTRATEGIAS DE INNOVACIÓN
Y TRANSFORMACIÓN SOCIAL



Coord.

Agulló Tomás, Esteban
Llosa Fernández, José Antonio
Menéndez Espina, Sara
Rúa Arruñada, Elena
Ventosa Varona, Loreto

Mujeres e inclusión social: Investigación y estrategias de innovación y transformación social.
ISBN: 978-84-09-24830-8 (No comercial)
Depósito Legal: AS02054-2020

Publica:
EAPN – AS (Red Europea de Lucha Contra la Pobreza y la Exclusión Social en Asturias)
Dirección General de Planificación, Ordenación y Adaptación al Cambio Social, Consejería de Derechos Sociales y Bienestar del Principado de Asturias

Edita:
EAPN-AS (Red Europea de Lucha Contra la Pobreza y la Exclusión Social en Asturias)
Avda. Gijón, nº5 - Bajo — 33402, Avilés (Asturias)

Editoras/es (Comisión de estudios y análisis de EAPN Asturias)
Agulló Tomás, Esteban
Llosa Fernández, José Antonio
Menéndez Espina, Sara
Rúa Arruñada, Elena
Ventosa Varona, Loreto

Diseño y maquetación: Juaco Amado

Financiación: Esta publicación cuenta con el apoyo económico de la Consejería de Derechos Sociales y Bienestar del Principado de Asturias.



Licencia Creative Commons 4.0

Los textos publicados en este libro están sujetos a una licencia de Reconocimiento 4.0 Internacional de Creative Commons desde marzo 2014 (anteriormente Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada). Puede copiarlos, distribuirlos, comunicarlos públicamente y hacer obras derivadas siempre que reconozca los créditos de las obras (autoría, nombre del libro, institución editora) de la manera especificada por los autores o editores. La licencia completa se puede consultar en <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



© 2020. Los derechos de autor de los capítulos de este libro corresponden a sus respectivos autores.

© 2020. Los derechos de autor de la presente edición corresponden a EAPN-AS y la Consejería de Derechos Sociales y Bienestar del Principado de Asturias.

La conciliación laboral de mujeres trabajadoras. Una aproximación psicosocial.

Rosana Saiz-Villar, Sara Menéndez-Espina, Esteban Aguiló-Tomás, José Antonio Llosa, Julio Rodríguez-Suárez, Héctor Lasheras-Díez

*Departamento de Psicología, Universidad de Oviedo
Equipo WORKFORALL Project / www.workforallproject.com*

Introducción

Las características del trabajo actual desplegado por el modelo neoliberal siguen basándose y desarrollando toda una suerte de condiciones precarias que influyen notablemente en las tres dimensiones de la salud (OMS) de las personas en el ámbito laboral.

En especial, se observa un planteamiento reduccionista a la hora de avanzar en las medidas de igualdad y conciliación aplicadas en las empresas, especialmente para las mujeres trabajadoras.

Estos planes y programas no están resultando efectivos para mejorar las posibilidades de conciliación ni tampoco se están mostrando resolutivos para incrementar los estándares de salud mental y percepción de certidumbre laboral de los y las trabajadores.

Justificación / Relevancia social y científica

La conciliación laboral, familiar y personal se enmarca dentro de la lucha por los derechos de igualdad de las personas en sociedades democráticas e inclusivas. La igualdad entre mujeres y hombres, según aparece en los principales textos legales y normativos internacionales, constituye un principio jurídico universal.

Desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos hasta la última legislación en España, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo (desde la Constitución española a todos los tratados europeos) se nos aparece

como un principio fundamental a ser promovido, fomentado y aplicado de manera efectiva y real en todos los ámbitos de la existencia personal y social de la ciudadanía.

El acervo comunitario sobre igualdad de sexos posee ya un dilatado recorrido y ha tenido que transponerse e integrarse en todas las políticas y medidas de la UE y sus países miembros. En nuestro país, se desarrolló la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En su Título IV se consagra al derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. Y es en el Capítulo II donde se aborda de manera concreta el binomio: "Igualdad y conciliación". En su Artículo 44 se centra en "Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral" y en su apartado 1 señala que "Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio". Esta Ley incide de manera particular en la necesidad de corregir la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones y condiciones laborales. En ese sentido, destaca el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, tratando de fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares. La Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral, otorga derechos e introduce la posibilidad de aplicar nuevas medidas y actuaciones para hacer efectivos los avances en esta materia.

Existen varias definiciones sobre "conciliación personal, familiar y laboral". Podemos conceptualizarla como: "La participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes". (Plan Óptima, Instituto Andaluz de la Mujer).

La literatura científica viene preocupándose y ocupándose de este objeto de estudio. Los estudios hasta la fecha destacan la estrecha relación entre dificultades de conciliación vida laboral, familiar y personal y los indicadores de salud física, mental y social. El conflicto trabajo-familia-persona está siendo investigado a nivel internacional, no obstante, se observa una abundancia de enfoques unidimensionales, escasamente integrales y sin la incorporación de la perspectiva de género en todas las fases, instrumentos y dimensiones de las investigaciones. Este estudio pretende avanzar en esta dirección.

Objetivo

Analizar los determinantes psicosociales en la conciliación laboral de mujeres trabajadoras.

Hipótesis general

Se parte de la hipótesis de que una menor conciliación laboral disminuye la puntuación en indicadores de bienestar psicosocial, como la salud mental, el apoyo social y la incertidumbre laboral.

Hipótesis 1. Las mujeres trabajadoras que presentan dificultades de conciliación del trabajo con la vida privada y familiar mostrarán puntuaciones elevadas de incertidumbre laboral.

Hipótesis 2. Una buena conciliación laboral y personal y familiar se relaciona con un elevado apoyo social.

Hipótesis 3. Las mujeres trabajadoras que poseen dificultades para la conciliación presentarán una salud mental más negativa.

Metodología

En esta investigación se realiza un análisis comparativo. Se comparan dos grupos: por un lado, aquellas trabajadoras que presentan dificultades de conciliación en el trabajo y, por otro, mujeres trabajadoras que no manifiestan problemas en ese aspecto.

Muestra

Se ha empleado una muestra de 760 mujeres que actualmente trabajan en un empleo remunerado. Se ha empleado un muestreo por cuotas y accidental. Tienen edades comprendidas entre los 18 y 63 años, con una media de 34.45%. Principalmente se trata de mujeres empleadas por cuenta ajena (92.64%), trabajadoras del sector privado (58.02%), con un contrato temporal (48.28%). Del resto, un 33.28% tienen un contrato indefinido y un 12.5% no tiene contrato. Entre los tipos de profesiones que desempeñan, las principales son el sector servicios y comercio (40.3%), técnicas profesionales de nivel medio (18.58%), profesionales científicas (14.2%), y ocupaciones elementales (13.8%).

Procedimiento

Se ha administrado un cuestionario por vías online y escrita. Todas las mujeres han participado voluntariamente, y han firmado el consentimiento informado tras ser explicados los objetivos de la investigación y habiendo garantizado la confidencialidad de los datos obtenidos.

VARIABLES e instrumentos de medida

Para alcanzar los objetivos del estudio, se han empleado las siguientes pruebas:

- Incertidumbre laboral: Escala de incertidumbre laboral (Job Insecurity Scale) de Pienaar, De Witte, Hellgren y Sverke (2013), adaptada a la población española por Llosa et al. (2017). Esta prueba consta de 8 ítems con un formato de respuesta en escala Likert de 5 opciones.
- Apoyo social percibido: Escala MOS de Apoyo Social de Sherbourne y Stewart (1991), adaptada a la población española por Revilla Ahumada, Luna del Castillo, Bailón Muñoz y Medina Moruno (2005). Consta de 19 ítems con un formato de respuesta en escala Likert de 5 opciones.
- Salud mental: Cuestionario de Salud General GHQ-28 (Goldberg & Hillier, 1979), adaptado a la población española por Retolaza Balsategui et al. (1993). Está formada por 28 ítems y dividido en cuatro dimensiones o sub-escalas: Síntomas somáticos, Ansiedad e insomnio, Disfunción social y Depresión mayor. Tiene un formato de respuesta Liker de 4 puntos. Al contrario que las anteriores, una mayor puntuación en esta escala indica una peor salud mental. Se utilizará la puntuación en cada una de las subescalas.
- Conciliación: Las dificultades de conciliación se midieron tomando una de las preguntas que se utilizan en la Encuesta Europea de Condiciones Laborales (EWCS) de Eurostat. Las participantes debían responder a la pregunta: "En general, ¿tu horario de trabajo se adapta a tus compromisos sociales y familiares fuera del trabajo?", con cuatro opciones de respuesta: Muy bien, Bien, No muy bien y Nada bien.
- Datos sociodemográficos y laborales: Por medio de preguntas tipo encuesta, se obtuvieron datos como la edad, el sexo y situación laboral de la muestra.

Análisis de datos

Primero, se convirtió la variable conciliación en una respuesta dicotómica, agrupando las respuestas "Muy bien" y "Bien" en la categoría "Sin problemas de conciliación", y las opciones "No muy bien" y "Nada bien" en la categoría "Con problemas de conciliación". Se llevó a cabo un análisis de varianza (ANOVA) unifactorial, donde se comparó la puntuación en las variables Incertidumbre laboral, Apoyo social percibido y Salud mental entre dos grupos de mujeres: aquellas que presentaban problemas de conciliación laboral, y las que no los presentaban.

Resultados

Con respecto a la salud mental, se observan diferencias estadísticamente significativas entre las mujeres con y sin problemas de conciliación laboral en Síntomas somáticos ($F=19.13$; $p<.001$); Ansiedad e insomnio ($F=31.71$; $p<.001$); Disfunción social ($F=19.60$; $p<.001$) y Depresión grave ($F=20.95$; $p<.001$). Se obtienen medias más altas en esta escala entre las mujeres con problemas de conciliación. En cuanto al apoyo social percibido, los resultados muestran diferencias estadísticamente significativas en Apoyo social percibido ($F=76.19$; $p<.001$), obteniendo medias más

altas las mujeres sin problemas de conciliación. Con respecto a la Incertidumbre laboral, se observan medias más altas en las mujeres con problemas de conciliación, habiendo diferencias estadísticamente significativas con el otro grupo ($F=27.27$; $p<.001$).

Conclusiones

Las mujeres con dificultades de conciliación (puntuación baja en el factor de condiciones laborales del trabajo actual "Conciliación trabajo con la vida privada y familiar") presentan indicadores psicosociales más negativos.

Se relaciona con una peor salud mental, unos mayores índices de incertidumbre laboral, traducido en mayor miedo a la pérdida del empleo y un apoyo social percibido más bajo. Con estos resultados podemos indicar que las iniciativas para impulsar los derechos de igualdad y conciliación deben enfocarse en la elaboración de políticas y medidas integrales que se articulen a los ámbitos de la seguridad y salud laboral de los y las trabajadores, valorando así mismo las posibilidades de apoyo social de estas personas y la incidencia de estos aspectos en la incertidumbre que perciben los propios empleados/as.

Ejercitar el derecho a la conciliación de manera responsable y efectiva por parte de (los) las trabajadoras en los entornos laborales significará mejoras notables en la salud y el bienestar de las mismas. Ello supondrá logros apreciables en aspectos como la productividad, la rentabilidad y la imagen ética y social de las organizaciones. Pero, sobre todo, implicará un avance notable en la lucha por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Por último, cabe destacar que estos resultados nos muestran que las iniciativas para impulsar la igualdad y la conciliación en las empresas deben enfocarse en la elaboración de medidas integrales que se articulen a los ámbitos de la seguridad y la salud laboral de los y las trabajadores, valorando así mismo las posibilidades de apoyo social de estas personas y la incidencia de estos aspectos en la incertidumbre que perciben los propios empleados/as.

Bibliografía

- Menéndez-Espina, S., Llosa, J. A., Agulló-Tomás, E., Rodríguez-Suarez, J., Sáiz-Villar, R., & Lasheras-Díez, H. F. (2019). Job insecurity and mental health: the moderating role of coping strategies from a gender perspective. *Frontiers in Psychology*, 10, 286.
- Llosa, J.A., Menéndez-Espina, S., Agulló-Tomás, E., Rodríguez-Suárez, J., Lasheras-Díez, H., SaizVillar, R. (2019). La psicopatologización del trabajo: el estado de malestar del sujeto responsable. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 80, 82-97.

Agulló Tomás, E., Llosa, J. A. & Agulló Tomás, M. S. (2018). Trabajo indecente, contexto actual e implicaciones. En Álvaro Estramiana, J. L. (Ed.), *La Interacción Social* (Homenaje a José Ramón Torregrosa). Madrid: CIS.

Lasheras-Díez, H. F., Menéndez-Espina, S., Llosa, J. A., Rodríguez-Suárez, J., Agulló-Tomás, E., & Sáiz-Villar, R. (2018). Nuevos retos laborales en los jóvenes trabajadores: formación académica e incertidumbre laboral en menores de 30 años. *Encrucijadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales*, 15, 1501.

Arenas, M., Agulló-Tomás, E., & Saiz-Villar, R. (2018). Estrategas de madres solas afectadas por la crisis a la luz de las nuevas sociologías singularizadas. *Aposta, Revista de Ciencias Sociales*, 77, 177-206.

Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Agulló-Tomás, E., & Rodríguez-Suárez, J. (2018). Job insecurity and mental health: A meta-analytical review of the consequences of precarious work in clinical disorders. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 34(2), 211–221.

Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Agulló-Tomás, E., Rodríguez-Suárez, J. & Boada-Grau, J. (2017). Spanish validation of the Job Insecurity Scale JIS-8: Viability of the cognitive and affective model. *Psicothema*, 29(4), 577-583.