

ESTUDIO EN PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS, TRABAJADORES/AS EN RÉGIMEN DE AUTÓNOMOS/AS Y TRABAJADORES/AS



ÍNDICE DE CONTENIDO

ESTUDIO EN PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS, TRABAJADORES/AS EN RÉGIMEN DE AUTÓNOMOS/AS Y TRABAJADORES/AS	71
ÍNDICE DE CONTENIDO	72
METODOLOGÍA	75
RESULTADOS ESTUDIO DEL EMPRESARIADO	77
Características sociodemográficas de la población estudiada	77
Características de las empresas	78
Características de las plantillas de trabajadores y trabajadoras	84
Gestión del tiempo	85
Apoyo en el negocio	85
Atención a clientes y proveedores	88
Visión empresarial	95
Plan de igualdad en la empresa	97
Medidas de conciliación dentro de la empresa	99
Flexibilidad horaria	102
Bolsa de horas	110
Permiso por días de vacaciones	111
Ampliación de permisos de maternidad y paternidad	112

Permiso por emergencia familiar	116
Teletrabajo	117
Vida familiar	119
Forma de convivencia.....	119
Reparto de tareas domésticas.....	120
Tareas de cuidado	121
Usos del tiempo y conciliación	123
Plan Concilia	125
RESULTADOS ESTUDIO DE PERSONAS AUTÓNOMAS.....	126
Características sociodemográficas de las personas autónomas	126
Características del negocio.....	127
Forma jurídica.....	127
Visión empresarial.....	136
Racionalidad de los horarios en el empleo	141
Usos del tiempo y conciliación	148
Vida familiar	150
Formas de convivencia	150
Distribución de tareas dentro de los hogares	151
Tareas domésticas	151
Plan Concilia	155
Conocimiento del Plan Maracena Concilia.....	155

RESULTADOS ESTUDIO DE PERSONAS EMPLEADAS POR CUENTA AJENA	156
Características sociodemográficas de las personas trabajadoras.....	156
Situación laboral.....	157
Contrato laboral	157
Vida familiar	159
Formas de convivencia	159
Reparto de tareas domésticas.....	160
Tareas de cuidado	162
Usos del tiempo y conciliación	168
Comunicación del Plan Maracena Concilia	174
CONCLUSIONES	177
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS	179

METODOLOGÍA

► Población objeto de estudio y tamaño muestral

SEGMENTO	DESCRIPCIÓN	TAMAÑO MUESTRAL
PYMES	Pequeñas y medianas empresas con domicilio en Maracena. Se han incluido aquellas que cuentan con personal empleado.	45
TRABAJADORES/AS	Personas empleadas en las PYMES encuestadas.	152
AUTÓNOMOS/AS	Personas en régimen de trabajadores/as autónomos/as. Se han incluido solamente a quienes no cuentan con personal empleado.	156

► Procedimiento

En este caso no se ha realizado un muestreo probabilístico, sino que se ha pretendido llegar al total de la población de cada segmento. Se partió de un censo de 308 establecimientos comerciales (PYMES y Autónomos/as) registrados en el municipio. Las encuestadoras visitaron personalmente cada uno de dichos establecimientos, invitándolos a participar en el estudio.

En caso de aceptar, se dejaba un cuestionario dirigido a la persona que administraba el establecimiento y tantos cuestionarios como personas empleadas había.

Posteriormente las encuestadoras volvían a recoger los cuestionarios debidamente cumplimentados.

► **Análisis**

Una vez procesados los cuestionarios, se ha realizado una clasificación en PYMES, Autónomos/as y Trabajadores/as por cuenta ajena para realizar un análisis independiente de cada segmento. Se han utilizado métodos descriptivos estándar; se han calculado frecuencias y porcentajes parciales y acumulados para las variables cualitativas y estadísticos descriptivos para las variables cuantitativas. Asimismo, se han realizado cruces bivariantes entre las variables de análisis y las independientes o explicativas. Para las variables cualitativas se han utilizado tablas de contingencia junto con el test Chi - Cuadrado y para relacionar el grado de implicación con cada una de las variables independientes, se ha realizado una comparación de medias para grupos independientes junto con el test T de Student.

RESULTADOS ESTUDIO DEL EMPRESARIADO

► Características sociodemográficas de la población estudiada

◀ Sexo

Han participado en este estudio 12 empresarias y 28 empresarios (30% y 70% respectivamente). La edad media de los hombres es de 44 años ($\pm 10,7$) y la de las mujeres de 42 años ($\pm 9,5$).

◀ Nivel de estudios

Aproximadamente una tercera parte del empresariado encuestado tiene estudios básicos (Graduado Escolar), el 42,5% tiene estudios secundarios y el 20% estudios universitarios. El 5% no alcanza los estudios primarios.

Todas las mujeres han completado alguna titulación, una de cada cuatro tiene estudios universitarios y una de cada tres estudios secundarios. Aunque todas las personas sin estudios son hombres, y haya menor proporción de hombres universitarios (17.9%) que de mujeres, la frecuencia de hombres con estudios secundarios (46,4%) también es mayor.

◀ País de origen

El 100% de la población encuestada es originaria de España.

◀ Estado civil

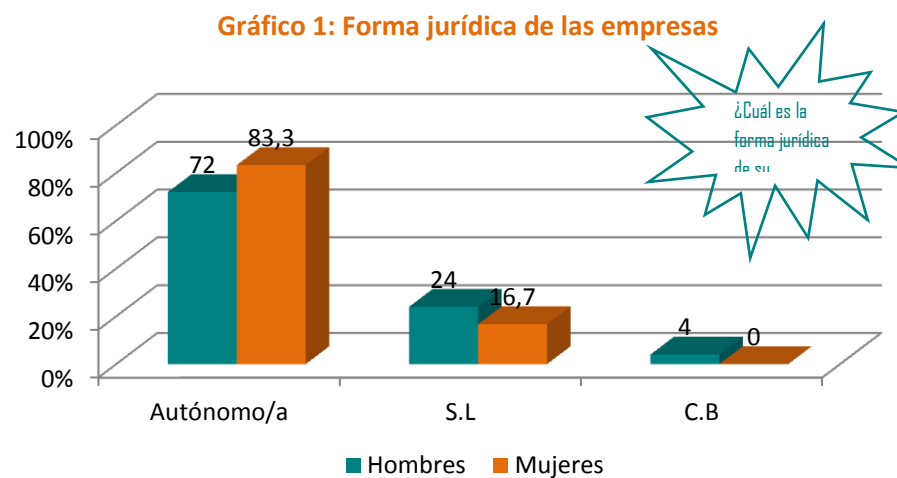
El 80% de la población entrevistada está casada. Un 15% de las personas encuestadas están solteras, y el 5% se ha separado o divorciado.

► Características de las empresas

■ Forma jurídica

La forma jurídica que han adoptado las empresas encuestadas, en su mayoría es la modalidad “Autónomo/a” (71,8%). El resto han adoptado la forma de “Sociedad Limitada” (25,7%), mientras que en menor proporción se han constituido como “Comunidad de bienes” (4%). No se han entrevistado cooperativas, Sociedades Anónimas ni Limitadas.

Aunque no hay diferencias significativas en la forma jurídica de las empresas de hombres y mujeres, las empresarias entrevistadas han optado en mayor proporción por constituirse como autónomas en detrimento de otras modalidades. Hay menos Sociedades Limitadas encabezadas por mujeres, y no se ha entrevistado ninguna empresaria que esté a la cabeza de una Comunidad de Bienes.



Base muestral=39

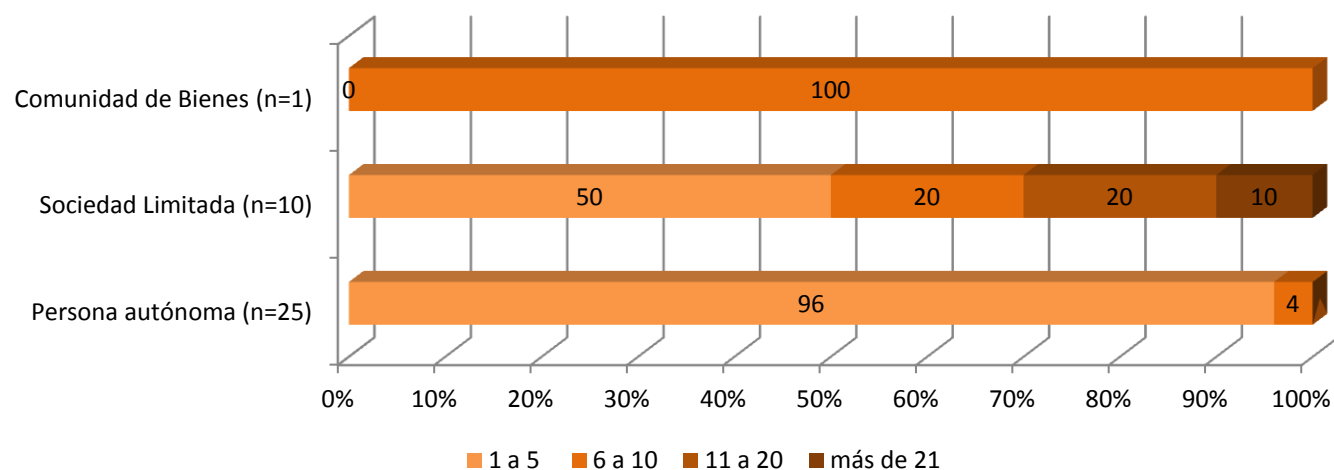
Clasificando las empresas según el número de trabajadores/as, se puede apreciar como el tejido productivo analizado se sustenta principalmente en microempresas de hasta 10 trabajadores/as (94,5%). Las pequeñas empresas son una minoría (5,4%) y no se ha registrado ni medianas ni grandes empresas.

Tabla 1: Porcentaje de empresas según tamaño y sexo del empresario/a

EMPRESA	DESCRIPCIÓN	SEXO DE LA PERSONA EMPRESARIA	
		HOMBRES	MUJERES
MICRO	Hasta 10 trabajadores/as	96,3% (26)	90% (9)
PEQUEÑA	Desde 11 a 50 trabajadores/as	3,7% (1)	10% (1)
MEDIANA	Desde 51 a 250 trabajadores/as	0	0
GRANDE	Más de 250 trabajadores/as	0	0

Este hecho puede explicar por qué las formas jurídicas se concentran en la de persona autónoma. El tamaño de la plantilla de la empresa y la forma jurídica que esta adopta están estadísticamente asociadas. Hay microempresas constituidas como Comunidades de Bienes y como Sociedades Limitadas, aunque la mayoría figuran como empresas de personas autónomas. Las empresas más grandes, a partir de 10 personas empleadas, optan todas por la fórmula de Sociedad Limitada.

Gráfico 2: Forma Jurídica de la empresa según personas empleadas

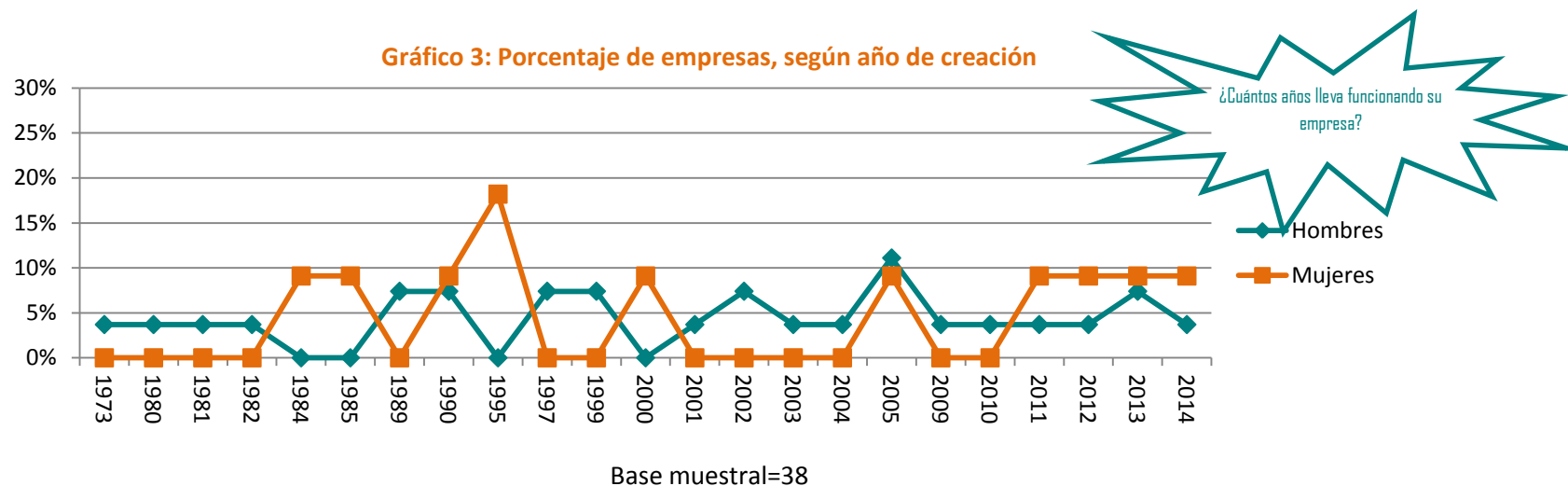


Base muestral=36

Antigüedad de la empresa

Los años de funcionamiento muestran la consolidación del tejido empresarial del municipio. Las empresas más antiguas encuestadas cuentan con 42 años de trayectoria, mientras que las más jóvenes no han cumplido aún su primer aniversario. La incursión de las mujeres empresarias que componen la muestra, ha sido más tardía que la de los hombres. Los negocios más antiguos abiertos por mujeres, de acuerdo con los datos recogidos, datan de mediados de los años 80.

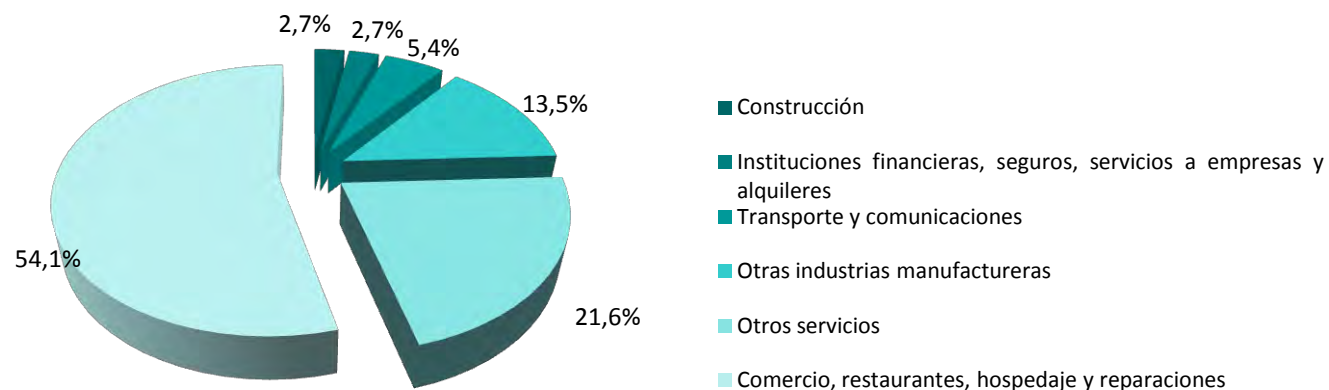
El análisis longitudinal del emprendimiento femenino da cuenta de los bajos niveles de participación de las mujeres en el mundo empresarial. Por lo general se ha mantenido en niveles mínimos, con algunos repuntes reseñables: en la etapa de recuperación de la crisis del 93, en el 2000 (poco antes de la entrada del euro) y en 2005. Hasta 2010, en plena crisis económica no ha habido una etapa estable y positiva de creación de empresas encabezadas por mujeres. A partir de esta fecha, el número de mujeres empresarias viene aumentando de forma constante, y según los datos recogidos, supera al número de hombres.



Actividad de la empresa

La incorporación de innovaciones tecnológicas que afectan tanto a los productos como a los procesos de fabricación han hecho que la realidad de la actividad empresarial haya cambiado en los últimos años, surgiendo así nuevas empresas con actividades económicas muy variadas. Siguiendo la clasificación del Impuesto de Actividades Económicas (IAE), el “comercio” ocupa más de la mitad de la actividad económica del municipio (54,1%), siguiéndole “otros servicios” (21,6%) como por ejemplo sanidad, ocio o educación; las actividades menos representadas son la “construcción” (2,7%) y las “instituciones financieras” (2,7%).

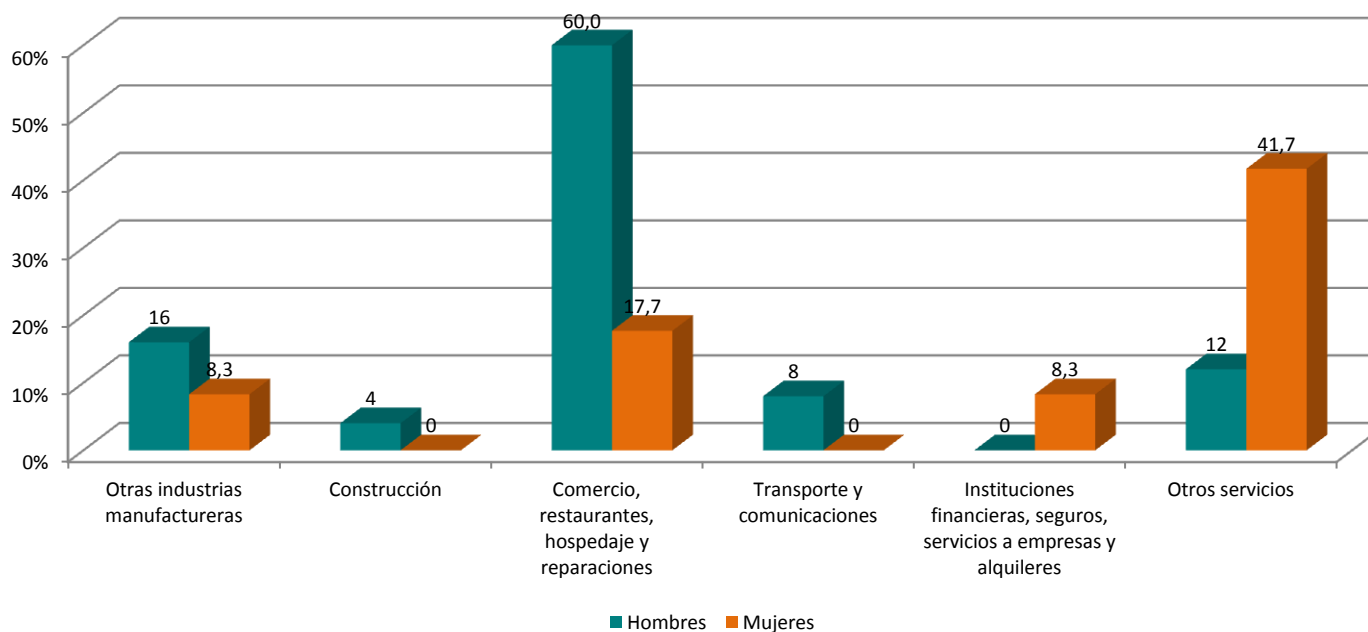
Gráfico 4: Sector de actividad de la empresa



Base muestral= 39

Continuando con el análisis de las actividades a las que se dedican las empresas encabezadas por mujeres y hombres, observamos que se da una segregación horizontal. Así, los empresarios se dedican más al “comercio, la restauración”, los “transportes y comunicaciones”, mientras que las empresarias estas en un sector de actividad económica históricamente más feminizado, como es el de “otros servicios”, donde se incluyen servicios como la educación infantil, estética, ocio o sanidad.

Gráfico 5: Sector de actividad de la empresa, según sexo de la persona empresaria



Base muestral=39

Características de las plantillas de trabajadores y trabajadoras

El hecho de que exista un alto porcentaje de microempresas, repercute en el número de personas empleadas. El tejido empresarial analizado es muy variado en actividad, pero escaso en cuanto a creación de empleo. El tamaño medio de las plantillas en las empresas dirigidas por hombres es de 3,17 empleados y/o empleadas. En el caso de las mujeres empresarias, el tamaño medio de las plantillas es levemente superior, con 3,54 personas empleadas.

Por otra parte, la edad de la persona empleadora se relaciona con el tamaño de la plantilla, de manera que a mayor edad más personas se emplean. Podemos interpretar esta relación como un indicador de consolidación de la empresa.

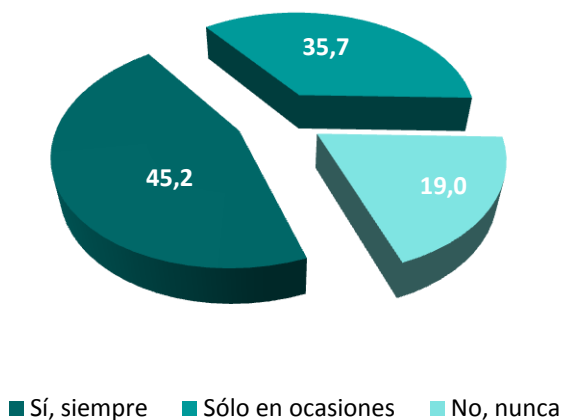
	Sexo de la persona empleadora					
	Mujeres			Hombres		
	Mínimo	Máximo	Media	Mínimo	Máximo	Media
Personal directivo	0	2	0,75	0	2	0,53
Cuadros intermedios	0	2	0,62	0	4	0,7
Personal operario	0	17	2	0	31	2,4
Tamaño medio	3,17			3,54		

► Gestión del tiempo

■ Apoyo en el negocio

La dirección de una empresa conlleva una serie de funciones tales como la planificación, la organización, la gestión y el control de todos los factores para conseguir los objetivos previstos. Contar con alguien que pueda prestar ayuda o encargarse de estas tareas o de parte de ellas cuando es necesario supone un importante recurso de conciliación y un alivio en la carga de trabajo. En este sentido, casi la mitad del empresariado (45,2%) cuenta con apoyo o sustitución de alguna persona; sin embargo prácticamente una quinta parte del empresariado no cuenta con ningún recurso de apoyo ni sustitución.

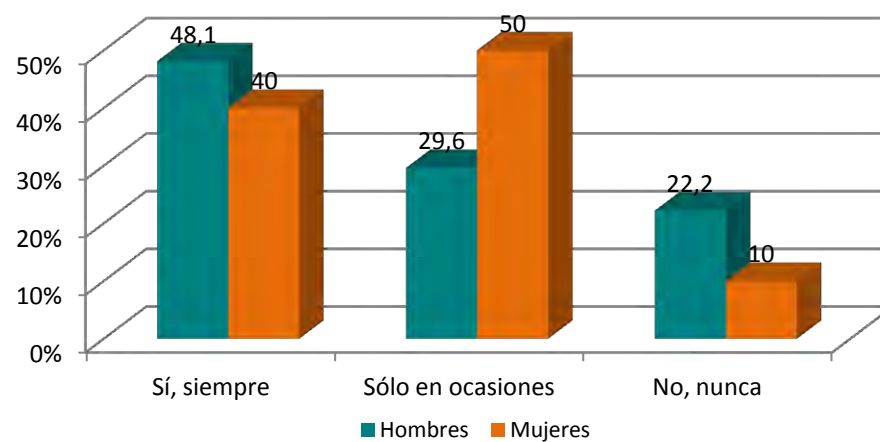
Gráfico 6: Disponibilidad de apoyo



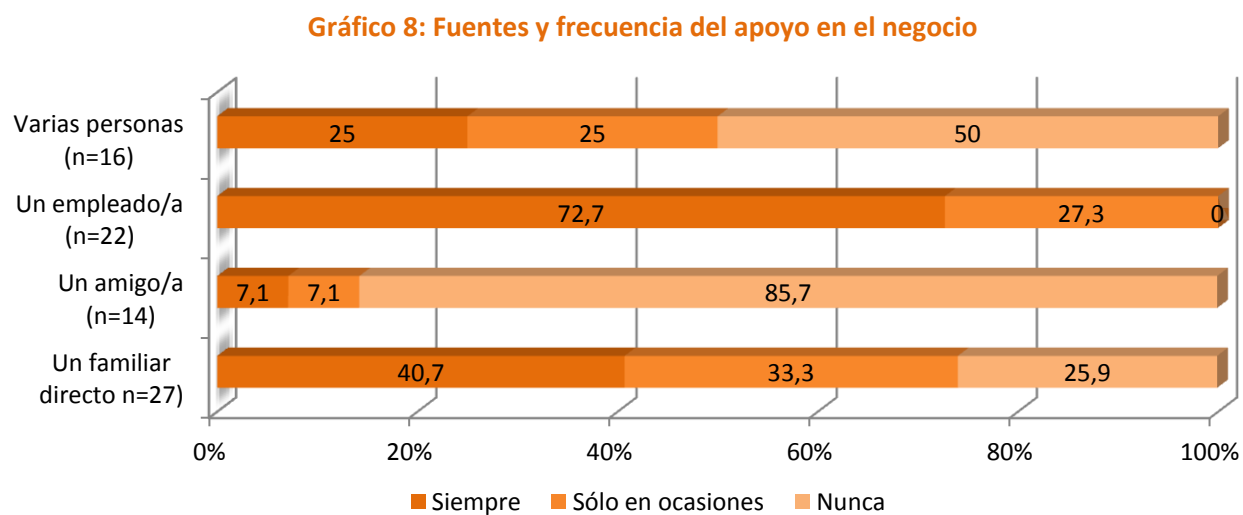
Base Muestral=42

Cuando se compara la frecuencia con la que empresarios y empresarias pueden recurrir a alguien que les apoye o sustituya en sus tareas si es necesario, pueden observarse algunas diferencias. Por lo general la mitad de las mujeres reciben apoyo “sólo en ocasiones” o “siempre”. Entre los hombres destacan quienes tienen ayuda “siempre”.

Gráfico 7: Frecuencia del apoyo en el negocio



El 72,2% de las personas consultadas afirman que el apoyo procede siempre de un empleado/a de la empresa o de algún familiar (40,7%). Sin embargo, a las amistades no se suele acudir nunca (85,7%).



Atención a clientes y proveedores

Atender a clientela y proveedores/as supone una parte importante del tiempo dedicado a su negocio, por lo tanto, la forma en que se gestiona influye de forma notable en la organización general. Tanto clientela como proveedores/as se presentan sin avisar en la mayoría de la ocasiones coincidiendo empresarios y empresarias en esta afirmación; en contraposición, la cita previa se convierte en una formas menos utilizada, sobre todo en el caso de proveedores/as. El teléfono fijo y móvil sigue siendo una de las formas más comunes de atender a ambos. Sin embargo, a pesar de la invasión que las nuevas tecnologías de la comunicación han tenido en nuestra sociedad, no se refleja de la misma forma en la atención a clientes y proveedores, siendo la forma menos utilizada (por correo electrónico/Internet).

Tabla 2: Forma de atender a proveedores/as, según sexo

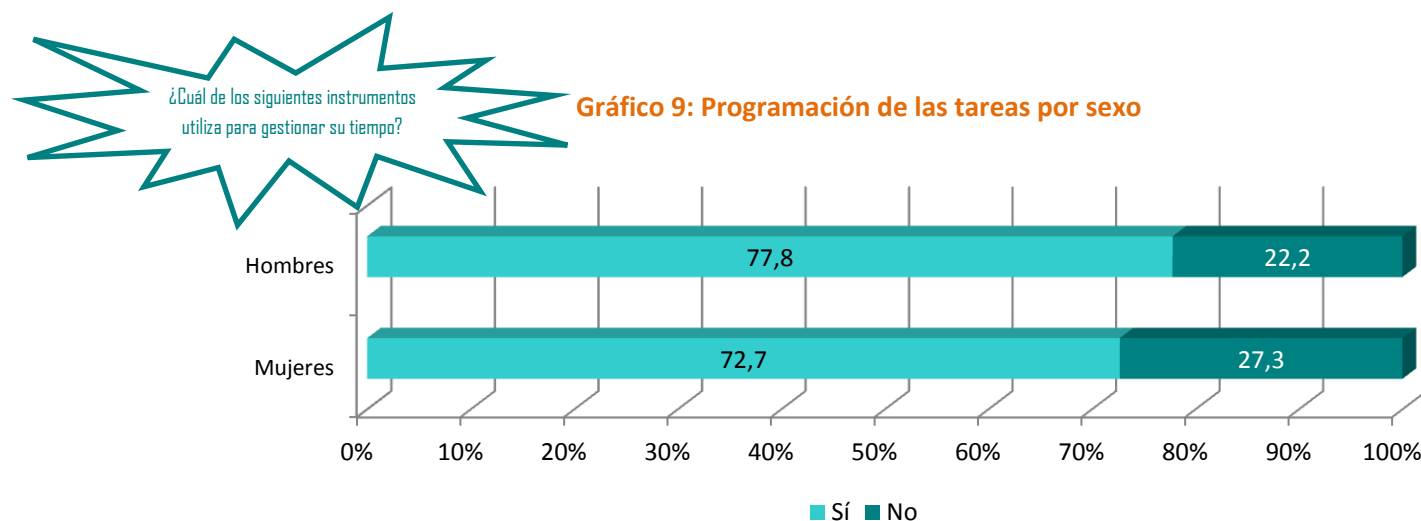
	Hombres	Mujeres	
Con cita previa	45,5% (10)	55,6% (5)	17,6% (15)
Por teléfono fijo	50% (11)	42,9% (3)	16,5% (14)
Por teléfono móvil	60,9% (14)	57,1% (4)	21,2% (18)
Por correo electrónico/Internet	42,9% (9)	28,6% (2)	13% (11)
Se presentan sin avisar	76,9% (20)	77,8% (7)	31,8% (27)

Tabla 3: Forma de atender a la clientela, según sexo

	Hombres	Mujeres	
Con cita previa	36,4% (8)	57,1% (4)	21,1% (12)
Por teléfono fijo	40% (8)	57,1% (4)	21,1% (12)
Por teléfono móvil	45% (9)	50% (4)	22,8% (13)
Por correo electrónico/Internet	30% (6)	14,3% (1)	12,3% (7)
Se presentan sin avisar	88,5% (23)	70% (7)	66,6% (30)

■ Sistemas de organización

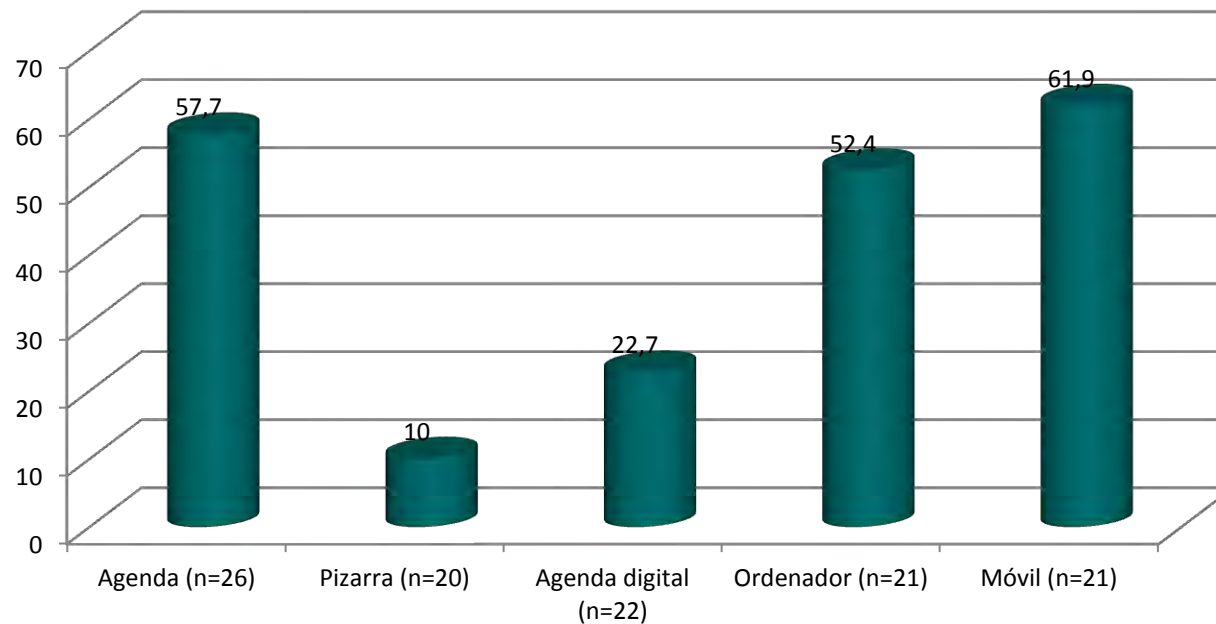
Planificar tareas es muy importante para gestionar de forma adecuada el tiempo, sea cual sea la ocupación y tareas que se realicen. Sin embargo, cuando hablamos de responsables de gestionar negocios y plantillas, contar con algún sistema de organización se torna prácticamente imprescindible. Casi tres cuartas partes del empresariado tienen algún sistema de organización semanal que le ayuda a planificar el trabajo. Apenas existen diferencias entre hombres y mujeres.



Base muestral=38

Para llevar a cabo una buena organización, además del interés y el tiempo que se le dedique, es importante contar con alguna herramienta que permita planificar el trabajo. Los dispositivos móviles de última generación facilitan la instalación de numerosas aplicaciones diseñadas para planificar las tareas, además de albergar numerosas informaciones necesarias para el trabajo y permitir la comunicación constante con la clientela, empresas proveedoras y personal empleado. En este sentido, 6 de cada 10 personas empresarias utiliza el móvil para planificar sus tareas.

Gráfico 10: Herramientas para la programación de las tareas

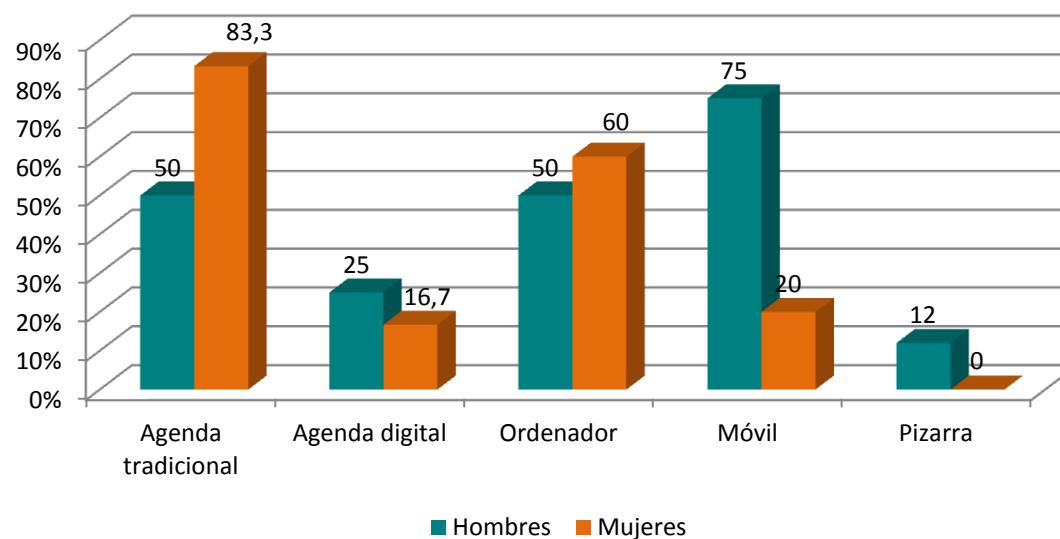


Cuando se analizan el tipo de herramientas que utilizan hombres y mujeres para planificar y organizar su trabajo, pueden observarse algunas diferencias, que si bien no son estadísticamente significativas, permiten detectar algunas tendencias importantes.

La mayoría de las mujeres (83,3%) utilizan la agenda tradicional y 6 de cada 10 empresarias también usan el ordenador. El móvil y la agenda digital son herramientas usadas por un porcentaje mucho menor de mujeres.

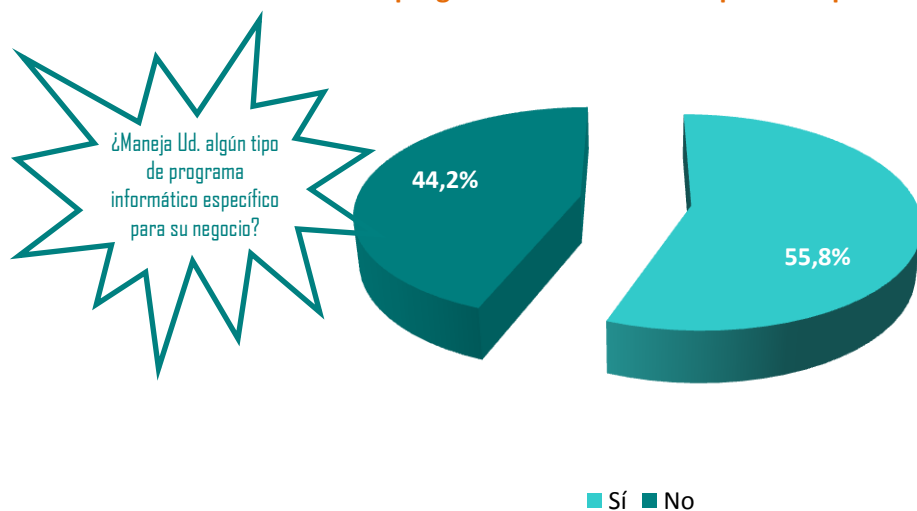
Los hombres prefieren mayoritariamente el móvil, y 3 de cada 4 se vale de estos dispositivos para organizar las tareas de su empresa.

Gráfico 11: Tipo de herramientas usadas para planificar actividades, según sexo



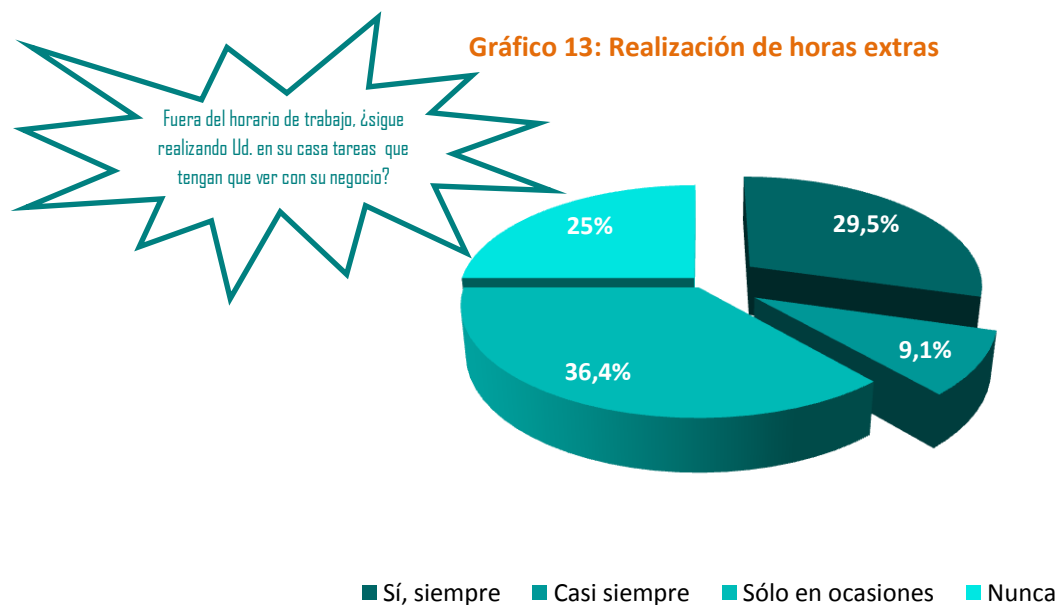
La utilización de un programa específico para el negocio aparte del paquete office o los navegadores de Internet, juega un papel importante también en la organización y gestión del mismo. De esta forma, más de la mitad del empresariado encuestado en Maracena afirma que si dispone de dicho programa para la gestión de su propio negocio, no notándose diferencias significativas entre empresarios y empresarias.

Gráfico 12: Utilización de programas informáticos específicos para la gestión de la empresa



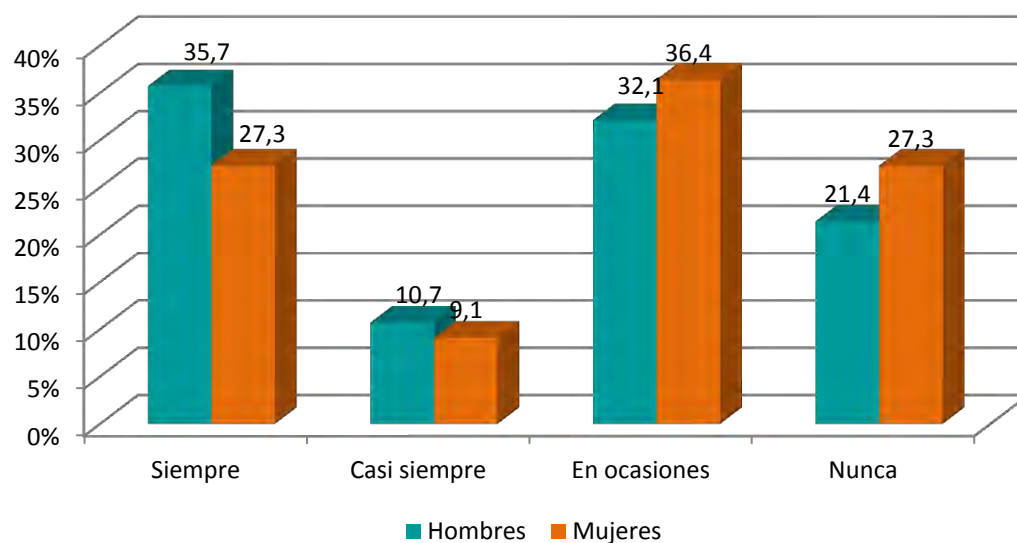
Horas extras

A veces, a pesar de querer organizar de la forma más eficiente el trabajo, hay tareas que no se finalizan y se arrastran a casa. El siguiente gráfico muestra como sólo un 25% del empresariado encuestado no realiza trabajo fuera del horario normal. Aproximadamente 4 de cada 10 personas encuestadas realiza tareas relacionadas con su empleo fuera del horario laboral de manera habitual (siempre o casi siempre). Más de un tercio de las personas encuestadas realiza tareas fuera del centro de trabajo y fuera del horario laboral, sólo de forma esporádica.



Analizando las diferencias entre hombres y mujeres, puede concluirse que los hombres realizan de manera más frecuente tareas fuera del horario de trabajo. Casi la mitad de los hombres (46,7%) y más de un tercio de las mujeres (38%) se lleva trabajo a casa fuera del horario laboral de manera habitual (siempre o casi siempre). Mientras que casi casi el 27,3% de las mujeres y el 21,4% de los hombres no se llevan trabajo a casa nunca, bien sea porque su carga de trabajo no lo requiere o por sus formas de gestionar el tiempo lo hace posible.

Gráfico 14: Realización de horas extra según sexo



Base muestral=39

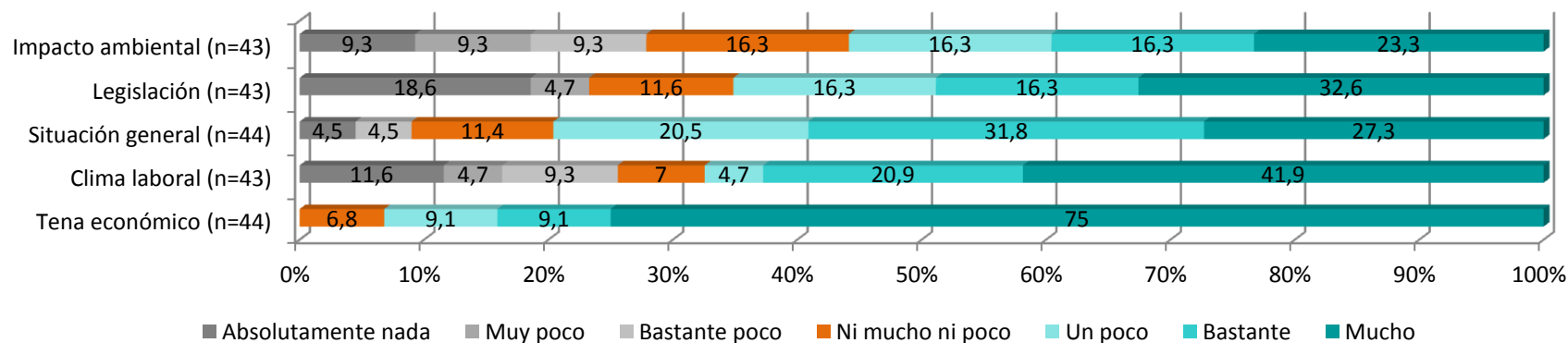
► Visión empresarial

Se han sondeado varias temáticas que pueden afectar al devenir de un negocio. Las puntuaciones que reflejan la preocupación se han tabulado de 0 a 10, para el procesamiento de esta información se han calculado las puntuaciones medias y se han recodificado las respuestas en 5 categorías (Gráfico 15).

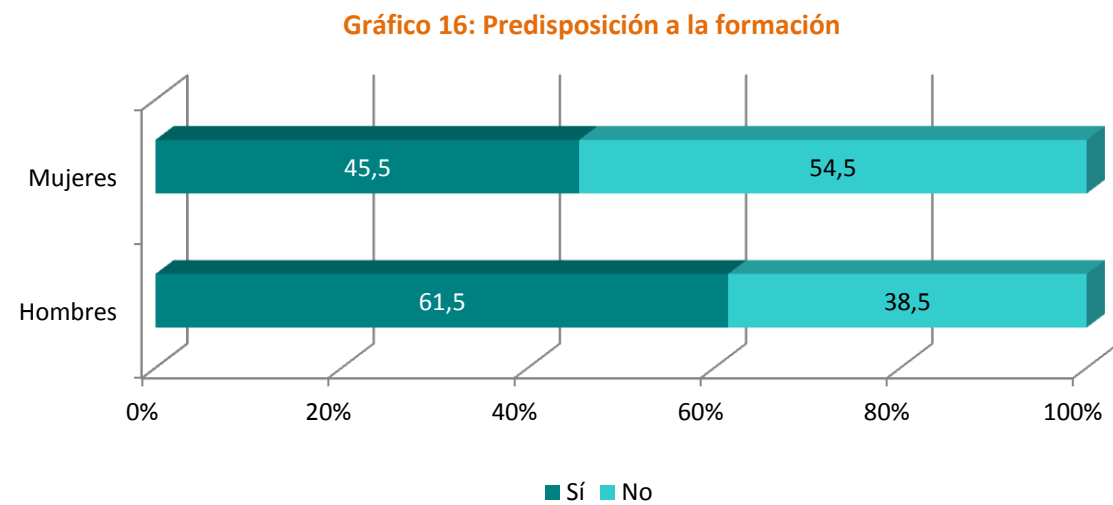
La importancia de la visión empresarial radica en que es una fuente de inspiración para el negocio, representa la esencia que guía la iniciativa, de él se extraen fuerzas en los momentos difíciles y ayuda a trabajar por un motivo común y orientar en la misma dirección todos los elementos que intervienen en el negocio.

El empresariado muestra una especial preocupación por los temas económicos de su negocio. El clima laboral es otro de los temas que suponen una preocupación, seguido del marco legal. El 75% de las personas están muy preocupadas por la cuestión económica, el 42% por el clima laboral y el 32% por el marco legal. Sin embargo, hay otra parte del empresariado que no se muestra preocupada por el tema legislativo.

Gráfico 15: Nivel de preocupación empresarial



La predisposición a seguir formándose de cara a mejorar su negocio es más frecuente entre los hombres que entre las mujeres. Este dato podría interpretarse como una menor disponibilidad de tiempo para dedicarlo a formación.



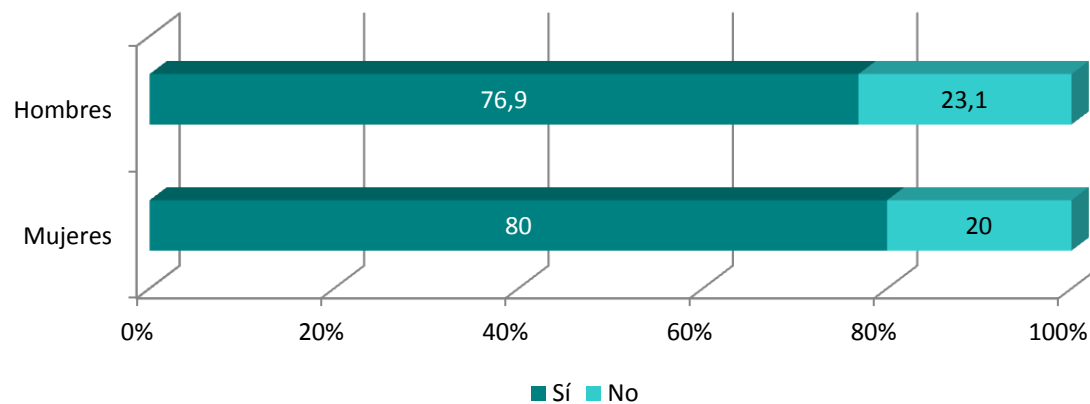
Base muestral=36

Plan de igualdad en la empresa

Las medidas de conciliación que muchas veces se aplican en las empresas de manera aislada, es conveniente que se enmarquen dentro de un plan estratégico más amplio que suponga un compromiso de la organización con la igualdad de género a corto y medio plazo. Este denominado Plan de Conciliación, se elabora a partir de objetivos concretos que cubran necesidades reales de los trabajadores y trabajadoras, y debe ser evaluado periódicamente para su adecuación.

Una amplia mayoría de empresarios y empresarias consideran que en su negocio existen medidas que facilitan la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de sus empleados y empleadas. Además, prácticamente el 100% de las mujeres y hombres consultados consideran interesante aplicar este tipo de medidas en una empresa (100% de las mujeres y 95,8% de los hombres).

Gráfico 17: Percepción sobre la existencia de medidas de conciliación en la empresa, según sexo del empresario



Base muestral=36

De estas personas, también son mayoría quienes afirman que en su empresa hay un equipo dedicado a coordinar los temas referentes a conciliación.

Gráfico 18: Unidad de gestión de las medidas de conciliación

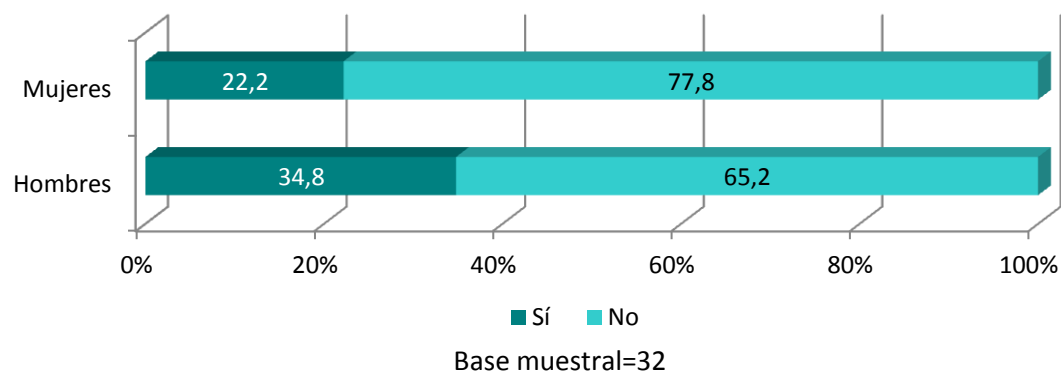
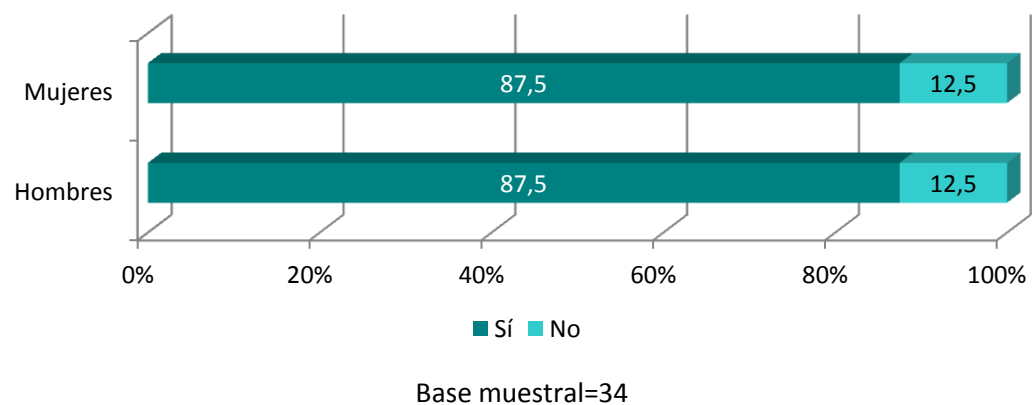


Gráfico 19: Aplicabilidad de las políticas de conciliación en la empresa



► Medidas de conciliación dentro de la empresa

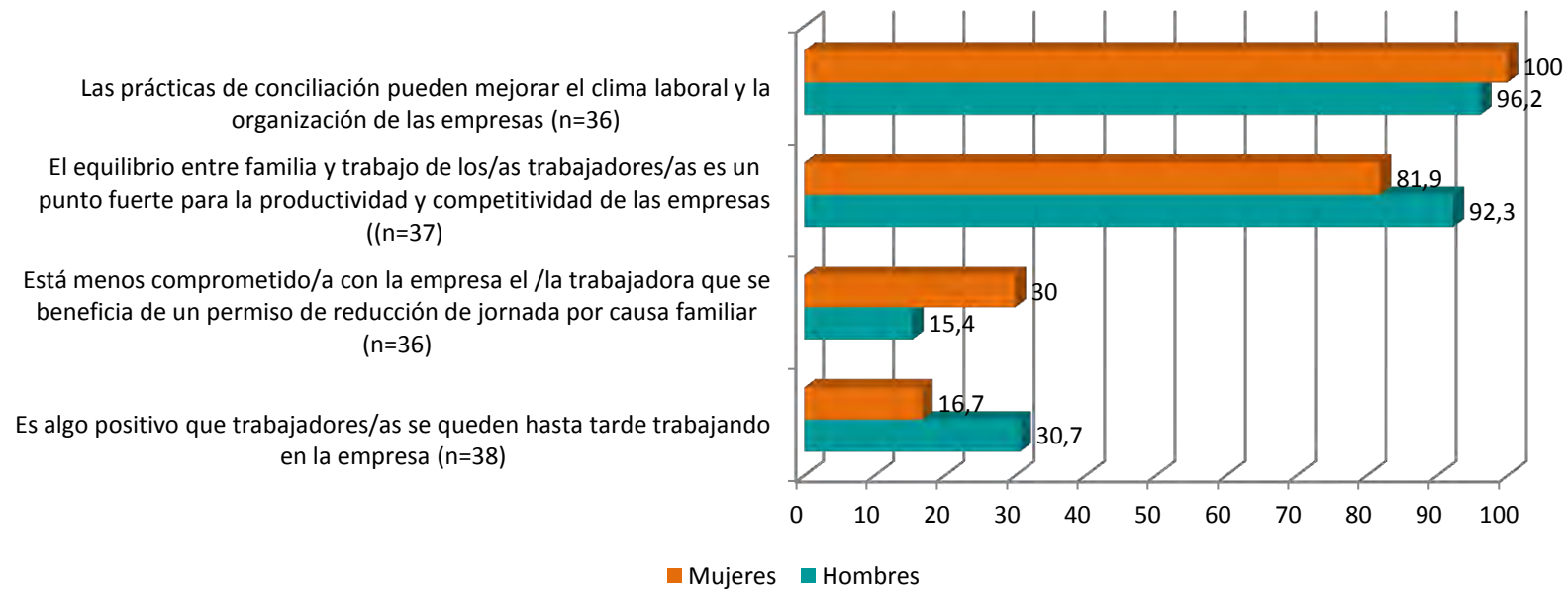
Cuando se habla de políticas de conciliación entre la vida laboral, familiar y personal en las empresas, a menudo se tiende a pensar solo en medidas o actuaciones sobre la flexibilidad laboral o de servicios familiares en la empresa (como son la organización del tiempo y del espacio), pero su dimensión es mucha más amplia. Las medidas de conciliación tienen que entenderse como un equilibrio entre las necesidades de la empresa y las necesidades de la plantilla, y por ello y para garantizar que ese equilibrio se produzca es necesario ampliar el ámbito de actuación.

Así pues, en este estudio se ha indagado en las medidas de conciliación que aplica cada empresario/a en su empresa y por lo tanto afectan de manera directa a sus empleados/as.

◀ Opinión sobre medidas de conciliación en el marco de la empresa

En primer lugar, analicemos la opinión acerca de las medidas de conciliación entre el empresariado. Como se puede observar en el gráfico 16, en general existe una conciencia y una sensibilización acerca de la necesidad de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de los beneficios que supone para la productividad empresarial. Además, es una opinión en la que no hay diferencias según sexo.

Gráfico 20: Porcentaje de personas que están de acuerdo (bastante+muy de acuerdo) con las siguientes afirmaciones, según sexo



En cuanto a las medidas de conciliación aplicadas en las empresas consultadas, en la siguiente tabla se incluye un resumen y a continuación se analizan de manera más detallada.

Tabla 4: Medidas de conciliación aplicadas en las empresas. Total, hombres y mujeres

		Total de empresas	Empresas regentadas por mujeres	Empresas regentadas por hombres
Flexibilidad horaria	Horario entrada	40%	42,9%	41,7%
	Horario salida	49%	50%	58,3%
	Empleados/as con dependientes a cargo	74,4%	80%	76,9%
	Empleados encabezan familias monoparentales	59%	80%	76,9%
Bolsa de horas	Reducción de jornada y sueldo	50%	40%	51,9%
	Acumulación horas	65%	40%	29,6%
Permiso por días de vacaciones		80%	70%	81,5%
Ampliación de permisos	Maternidad	-	20%	20,8%
	Paternidad	-	0	16%
	Lactancia	44,7%	60%	44%
Sustitución permiso lactancia por ampliación maternidad		-	55,6%	60%
Emergencia familiar		97%	100%	96,3%
Teletrabajo		2,7%	0	3,7%

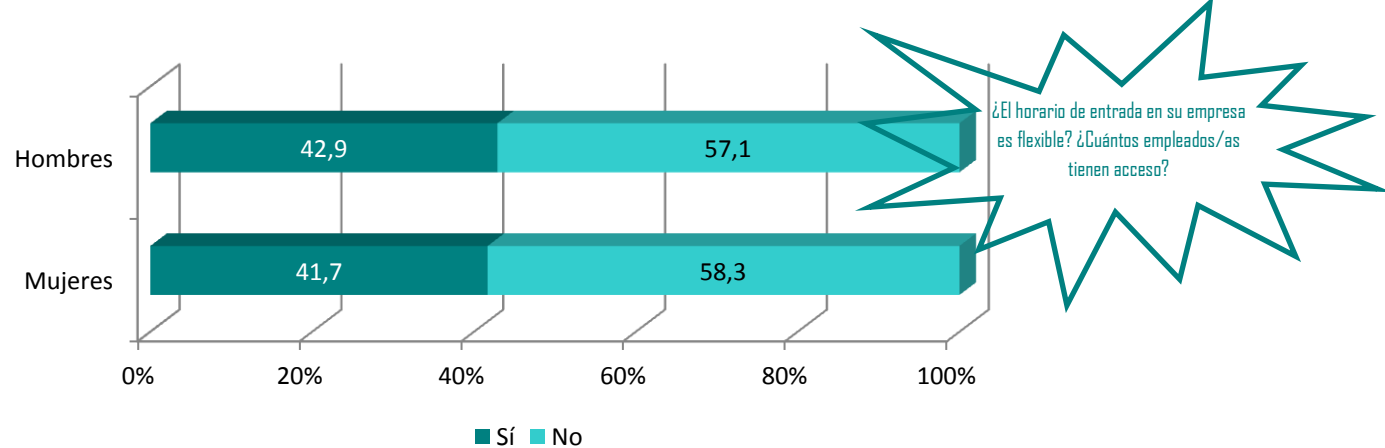
Flexibilidad horaria

Las medidas de flexibilidad laboral son aquellas encaminadas a organizar el tiempo y el espacio de trabajo para adecuarlos a las necesidades de cada momento en la vida de los trabajadores y trabajadoras.

Horario de entrada

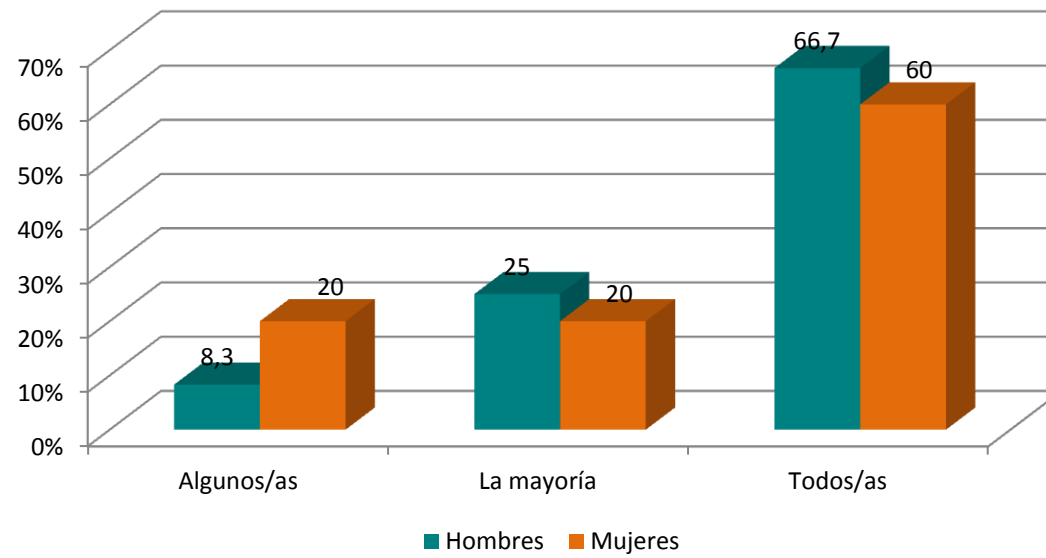
El 60% del empresariado afirma no tener un horario de entrada flexible a su empresa. A pesar de ser una medida fácil de implantar en las empresas solamente una de cada cuatro empresas la ha puesto en marcha. No hay diferencias en esta medida según el sexo del empresariado, y por lo general es una medida a la que tiene acceso la mayoría de la plantilla.

Gráfico 21: Empresas que contemplan la flexibilidad en el horario de entrada al trabajo, según sexo del empresariado



Base muestral= 40

Gráfico 22: Personas empleadas que acceden al horario de entrada flexible, según sexo del empresario

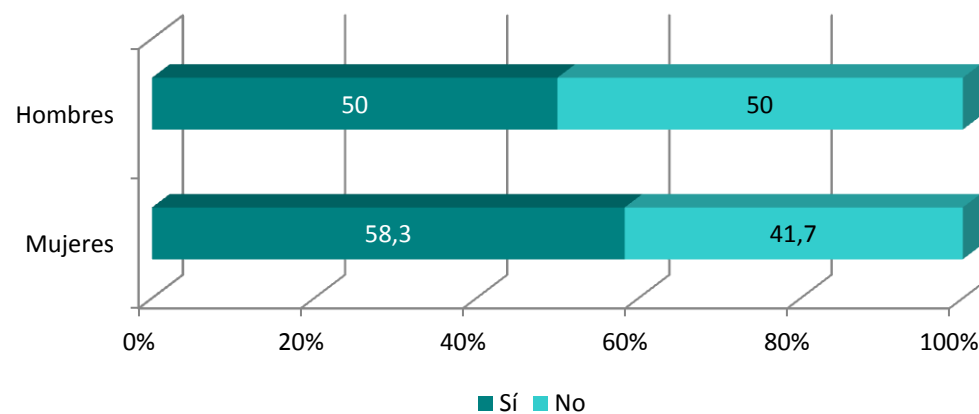


Base muestral=21

Horario de salida

En lo referente al horario de salida la flexibilidad es menos probable. Solamente la mitad del empresariado ha puesto en marcha esta medida en su empresa, mientras que la otra mitad afirma no tener un horario de salida flexible.

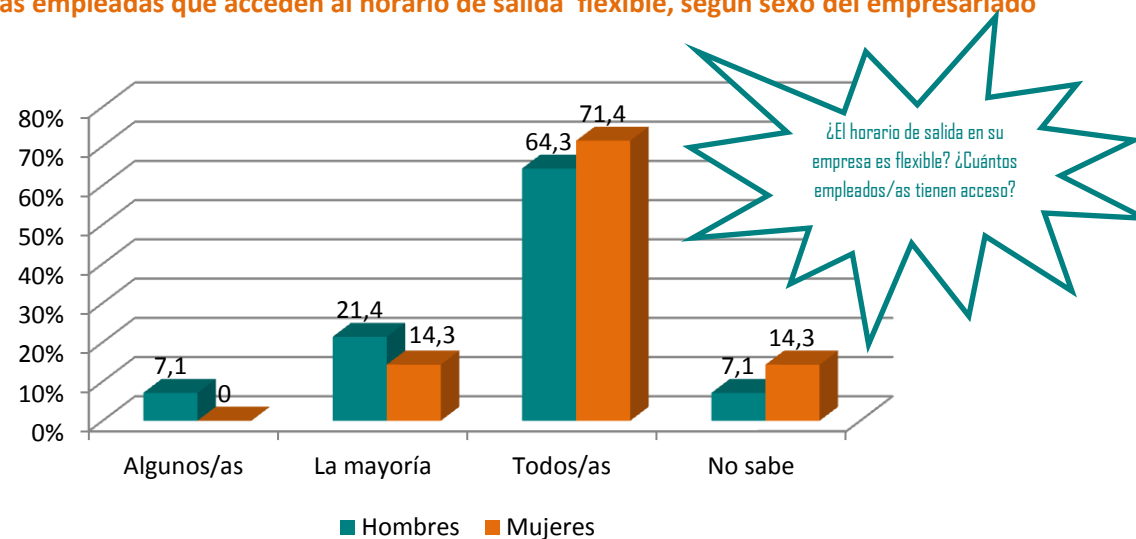
Gráfico 23: Empresas que contemplan flexibilidad en el horario de salida, según sexo del empresario



Base muestral=40

Existe cierta discrecionalidad en la aplicación de las medidas de conciliación en las empresas. En más de dos tercios de las empresas regentadas por hombres toda la plantilla puede acceder al horario flexible de salida, mientras que las empresarias que dan acceso a esta medida a la totalidad de las personas empleadas suponen un 71,4% del total. Prácticamente una de cada seis empresarias y uno de cada diez empresarios aplican esta medida a la mayoría de trabajadores y trabajadoras.

Gráfico 24: Personas empleadas que acceden al horario de salida flexible, según sexo del empresario



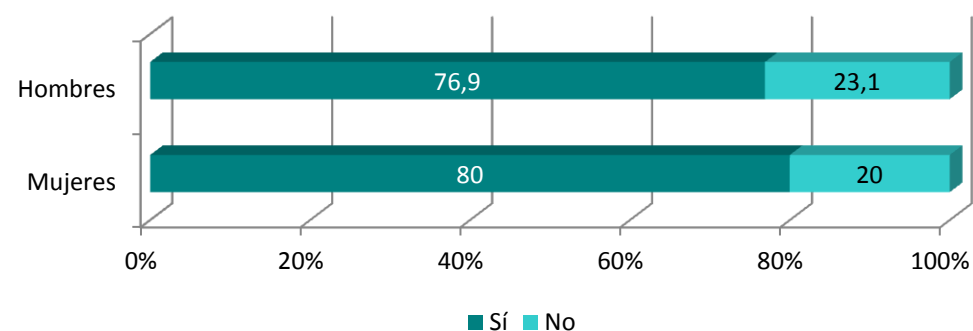
Base muestral=28

Flexibilidad horaria para personas empleadas con familiares dependientes

En ocasiones, se presentan algunas situaciones familiares complicadas en las que es necesario hacerse cargo de un familiar dependiente. Ante esto, las empresas pueden facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral permitiendo a estas personas una flexibilidad horaria en el día a día de su empleo.

Tres de cada cuatro (74,4%) personas encuestadas para este apartado aplican esta medida a empleados/as con personas dependientes. Esto indica que ante dificultades específicas las empresas son más sensibles y ponen en marcha medidas concretas para intentar paliar estas dificultades. Aunque sólo un 40% del tejido empresarial encuestado contempla la flexibilidad horaria para la entrada al trabajo y la mitad incorpora medidas de flexibilidad horaria de salida, cuando se trata de intentar aliviar las dificultades de conciliación de trabajadores y trabajadoras con personas dependientes a cargo, la mayoría de empresas ponen en marcha medidas que faciliten la conciliación. Como en casos anteriores, no hay diferencias en los resultados según sexo.

Gráfico 25: Empresas que contemplan flexibilidad horaria por cuidados de personas dependientes, según sexo del empresariado



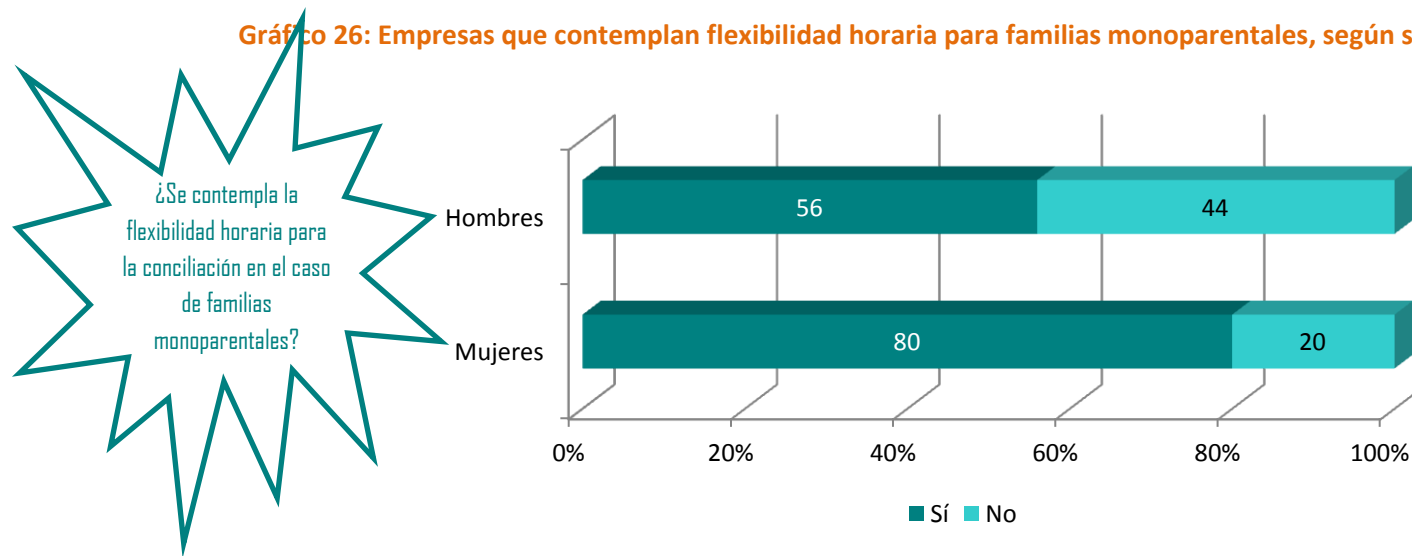
Base muestral=39

Flexibilidad horaria para familias monoparentales

Entendiendo por familias monoparentales aquellas que están formadas por sólo un miembro de la pareja progenitora, bien hombre o mujer, se hace necesario conocer si la empresa en la que trabajan ofrece medidas de conciliación específica, pues la conciliación en estos casos se hace más difícil aún.

A nivel general, un 59% del empresariado ha manifestado contar con esta medida.

Gráfico 26: Empresas que contemplan flexibilidad horaria para familias monoparentales, según sexo del empresariado

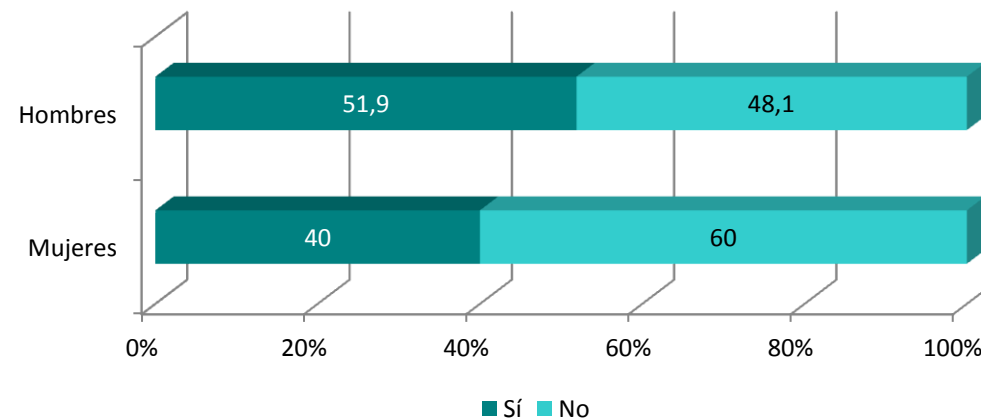


Base muestral=39

Reducción de jornada y sueldo

La posibilidad de acceso a una reducción de jornada, teniendo un sueldo proporcionalmente inferior, es una medida de flexibilidad laboral que ofrecen a su plantilla la mitad de las empresas consultadas.

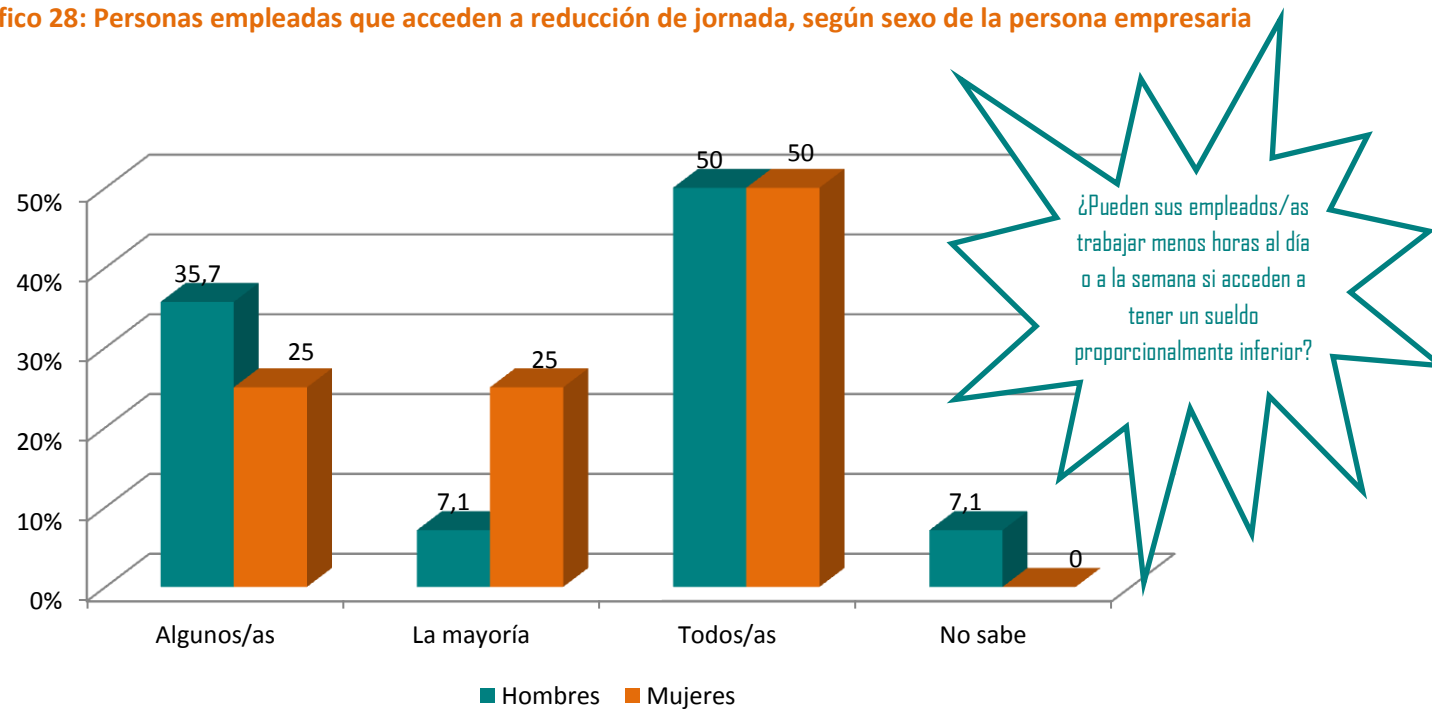
Gráfico 27: Empresas que contemplan la reducción de jornada y sueldo, según sexo del empresario



Base muestral=40

Al igual que ocurre con otras medidas, no todas las empresas permite a todo el personal trabajar menos horas a cambio de una reducción de sueldo. La mitad de empresarios y de empresarias dan acceso a todo el personal a esta medida de conciliación. Sin embargo, una de cada cuatro empresarias y apenas un 7.1% de los empresarios ofrecen esta posibilidad a la mayoría de personas empleadas, pero no a todas, mientras que un tercio de empresarios y una cuarta parte de empresarias afirman ofrecer esta medida sólo a algunas de las personas que componen la plantilla de la empresa.

Gráfico 28: Personas empleadas que acceden a reducción de jornada, según sexo de la persona empresaria



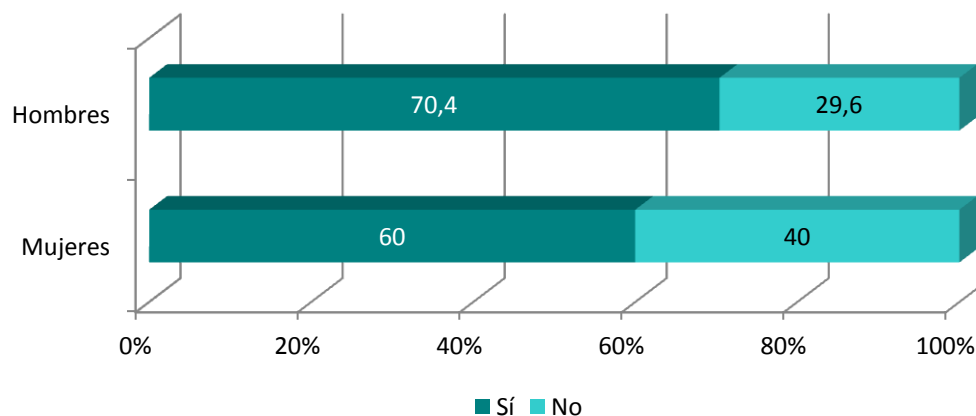
Base muestral=18

🕒 Bolsa de horas

Esta medida consiste en ir acumulando horas de trabajo a favor de la empresa (la persona trabaja menos horas al mes percibiendo el salario por su jornada completa, y va acumulando esas horas de deuda con la empresa, de forma que ésta puede hacer uso de ellas en casos de emergencias, periodos de mayor producción, temporadas altas, etc.). Las bolsas de horas pueden beneficiar a la empresa, al poder hacer frente a picos de trabajo sin tener que abonar horas extraordinarias, y sobre todo, es beneficioso para los trabajadores y trabajadoras que tienen mayor flexibilidad para organizar sus jornadas.

El 65% de las empresas ofrece la posibilidad de que los/las empleados/as cuenten con un número de horas al mes o al año para utilizarlas en función de sus necesidades y después recuperarlas.

Gráfico 29: Empresas que contemplan bolsa de horas, según sexo del empresariado

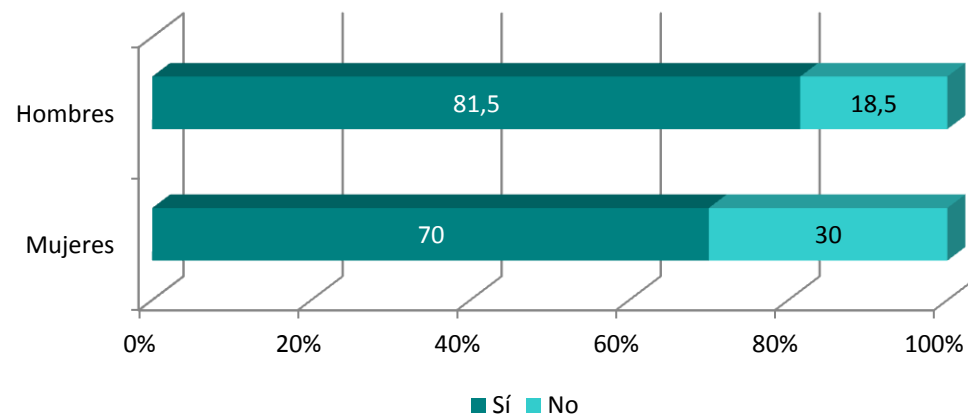


Base muestral=40

Permiso por días de vacaciones

Por otra parte, tomarse días de permiso a cuenta de día de vacaciones se contempla como otra medida posible para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. La mayoría del empresariado (80%) ofrece a su personal esta posibilidad para facilitarles una mejor organización de su propio tiempo libre fuera de la empresa.

Gráfico 30: Empresas que contemplan días de permiso por días de vacaciones

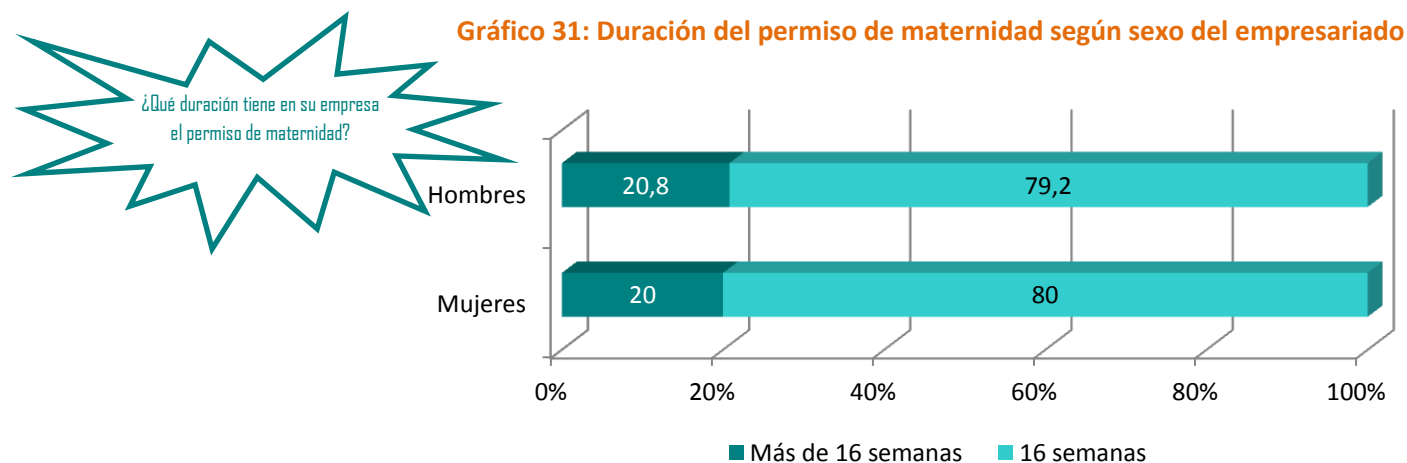


Base muestral=40

Ampliación de permisos de maternidad y paternidad

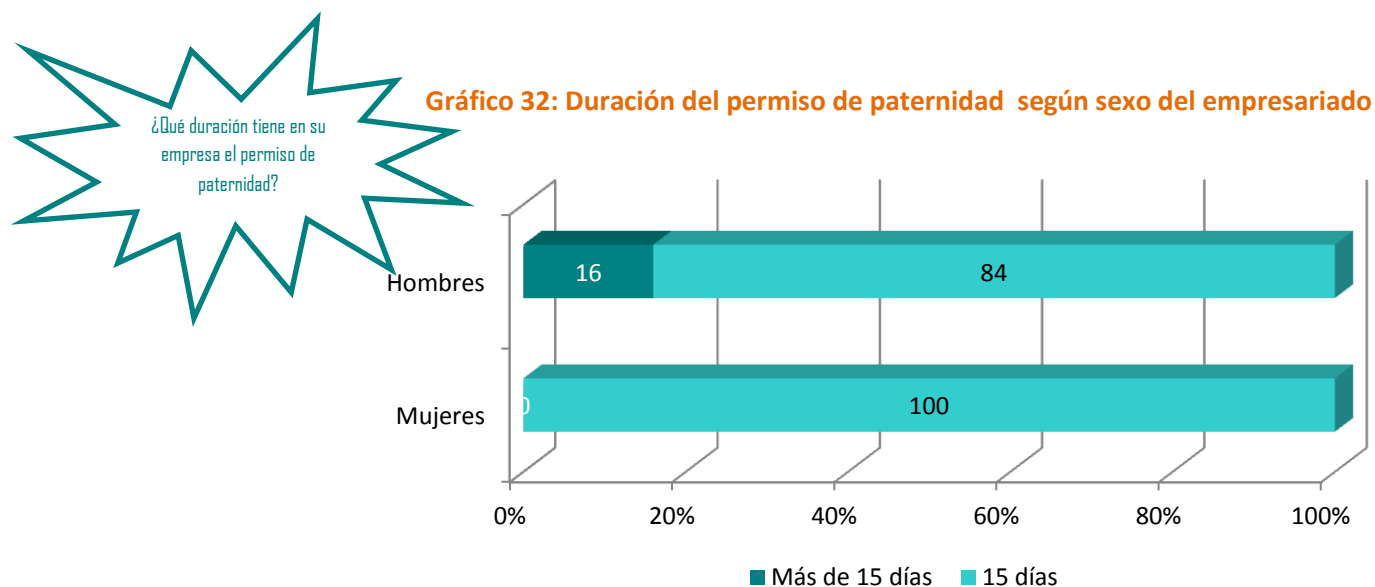
Permiso de Maternidad

De forma general la duración del permiso o baja maternal es de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más por cada hija o hijo a partir del segundo, en casos de parto múltiple. El periodo se distribuye a opción de la trabajadora siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto (descanso obligatorio). Voluntariamente, por parte del empresariado o a través del convenio colectivo este permiso se puede ampliar. Ante esta posibilidad, el empresariado en su mayoría, tanto empresarios (79,2%) como empresarias (80%) responden que mantienen el permiso tal y como dice la Ley, pero no lo amplían. Sólo dos de cada 10 empresarios y empresarias aumentan dicho permiso a sus trabajadoras.



Permiso de Paternidad

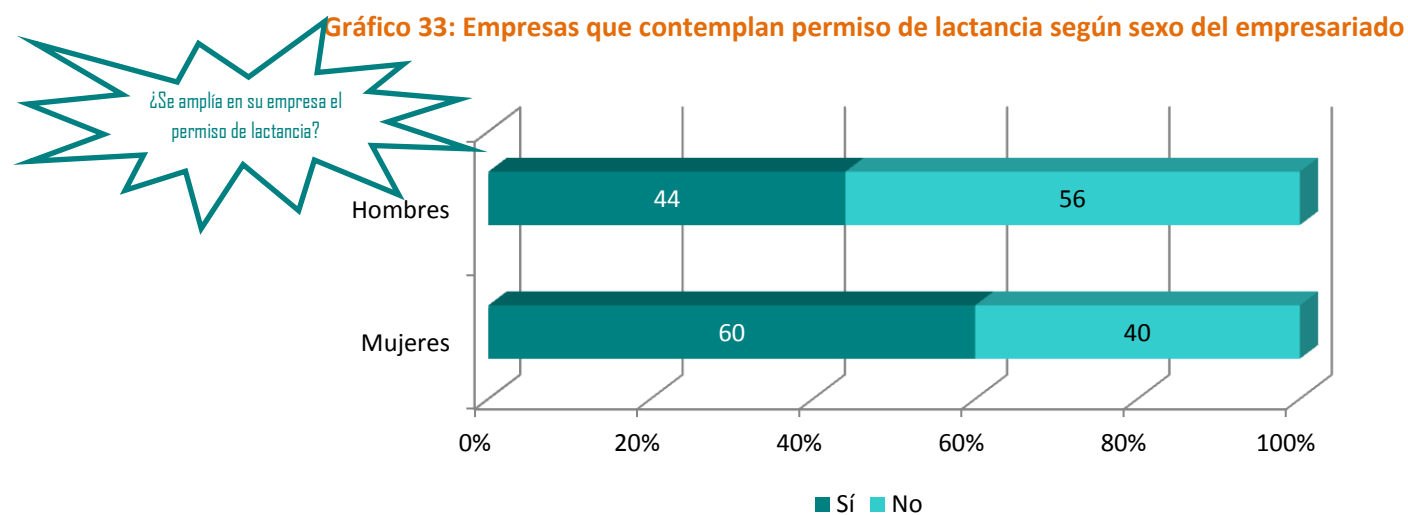
En cuanto al permiso de paternidad, de forma general tiene una duración de 15 días, pero si el empresario/a así lo desea puede ampliarlo. Ninguna de las empresarias afirma contemplar una ampliación del permiso de paternidad, y solamente un 16% de los empresarios han implantado bajas paternas de más de 15 días en sus empresas.



Base muestral=35

Permiso de lactancia

El permiso consiste en 1 hora de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones (dos medias horas) o bien la trabajadora puede optar por disfrutar este permiso como reducción de su jornada en media hora; o bien puede optar por acumularlo en jornadas completas (esta última opción cuando lo prevea el convenio colectivo o la empresa esté de acuerdo). Además, si la empresa lo desea puede ampliar esta duración; siendo aproximadamente la mitad del empresariado de Maracena (44,7%) quien opta por esta mejora de este permiso.

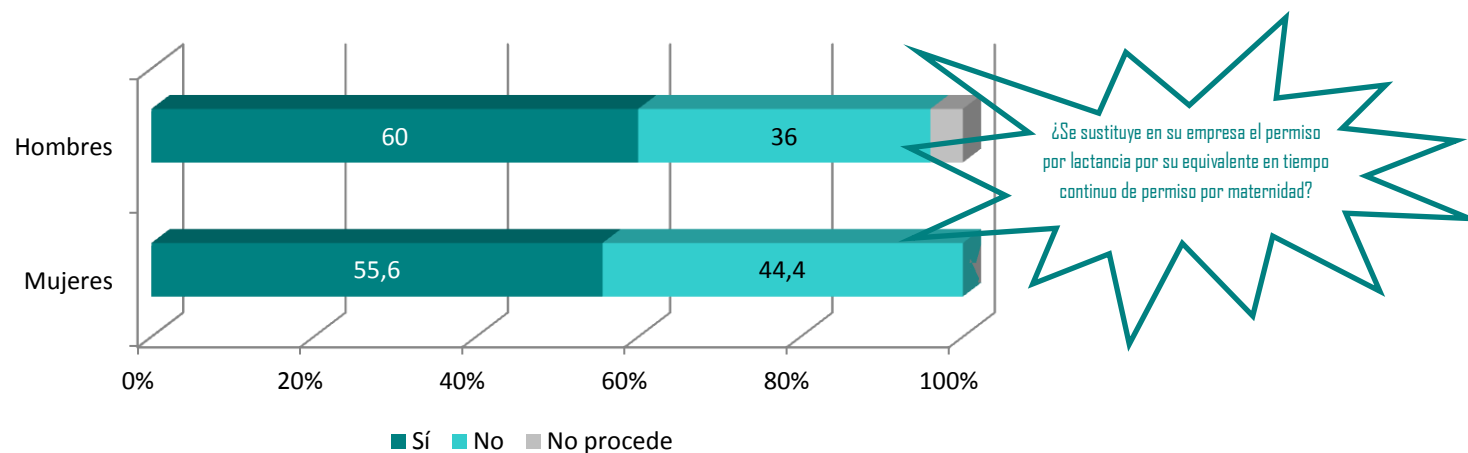


Base muestral=35

Sustitución del permiso de lactancia por ampliación de la baja maternal

Tal y como se ha comentado anteriormente, existe la posibilidad de sustituir el permiso de lactancia por su tiempo equivalente en tiempo continuo de permiso por maternidad en el caso que la empresa lo contemple entre sus medidas de conciliación. Así pues, más de la mitad del empresariado (56,8%) permite la unión de las horas de lactancia en su empresa, estando muy equiparada la proporción de empresarios y empresarias como refleja el siguiente gráfico.

Gráfico 34: Empresas que contemplan la sustitución del permiso de lactancia por ampliación de la baja maternal según sexo del empresariado

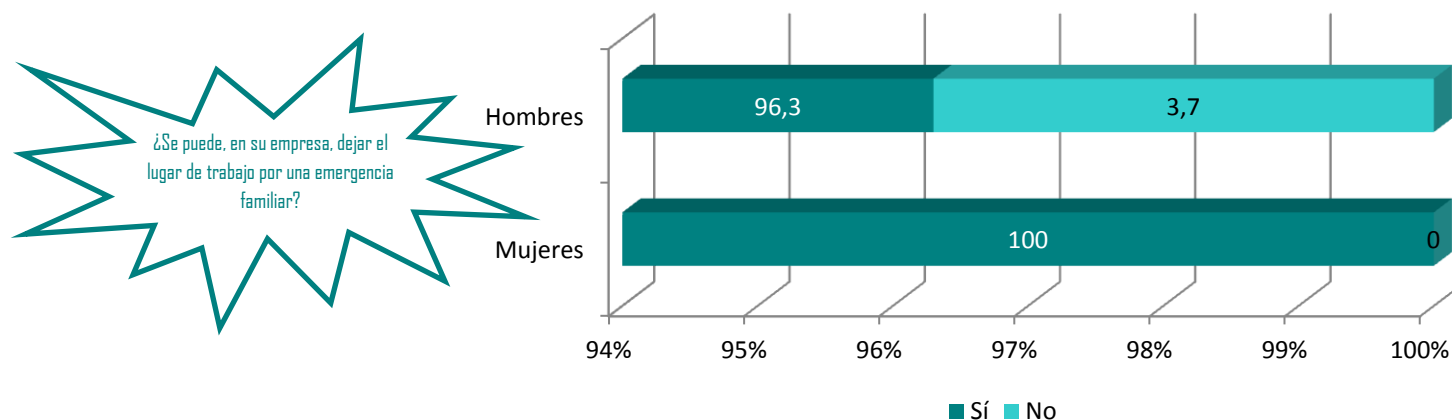


Base muestral=34

■ Permiso por emergencia familiar

Otra de las medidas de conciliación que pueden ofrecer las empresas a sus empleados/as es abandono del puesto de trabajo por emergencias familiares. En el 97% de los casos coinciden empresarios y empresarias afirmando que sí conceden este permiso excepcional ante situaciones de emergencia familiar.

Gráfico 35: Empresas que contemplan el permiso por emergencia familiar según sexo del empresariado

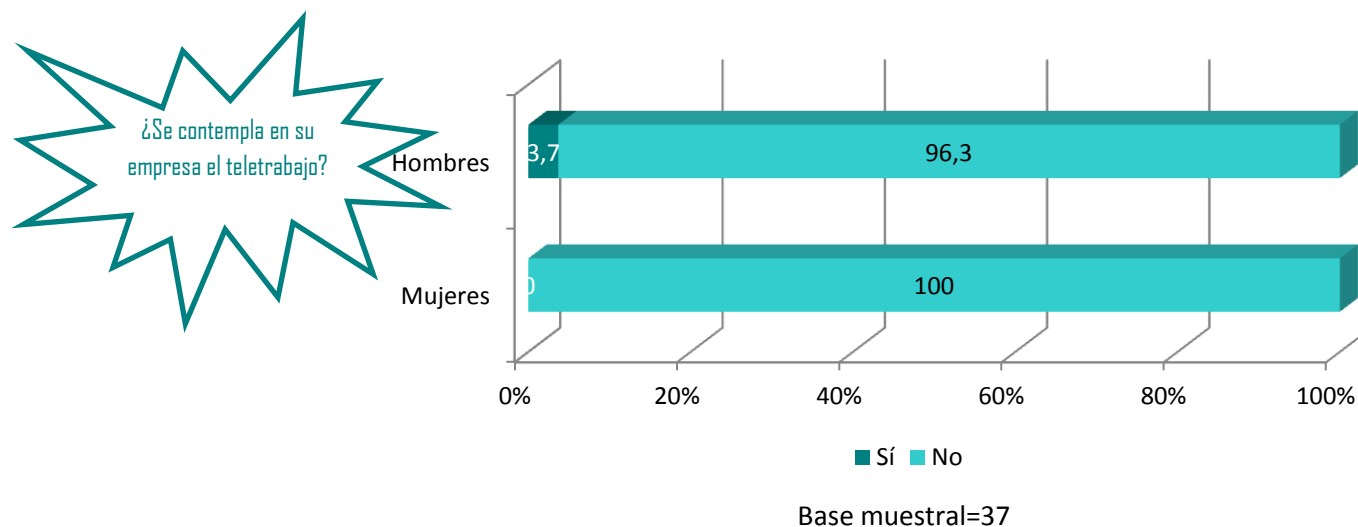


Base muestral=41

Teletrabajo

Por último, dentro de las medidas de conciliación por las que se les pregunta al empresariado, se aborda el tema del teletrabajo. Esta medida permite a los/las empleados/as trabajar desde su casa, bien de forma permanente o bien en determinados días, gracias a una estructura adecuada (ordenador, teléfono, conexión a Internet, etc.). Mientras que un 97,3% de los empresarios y empresarias contemplan esta medida en su empresa, son los propios empleados/as los que en la mayoría de los casos tienen que hacerse cargo de los medios como por ejemplo la conexión a Internet o el ordenador. Las diferencias son pocas entre mujeres y hombres.

Gráfico 36: Empresas que contemplan el teletrabajo según sexo del empresariado



Actualmente existen numerosos ejemplos que demuestran que el conflicto entre trabajo, familia y vida personal, además de afectar a la persona trabajadora, tiene consecuencias negativas para las empresas: cuadros de estrés, insatisfacción laboral, menor compromiso y rendimiento con los objetivos de empresa, llevando a ésta última a enfrentarse a costes crecientes en cuanto a productividad en descenso, peor calidad de vida, y pérdida de personas empleadas cualificadas. El empresariado de Maracena manifiesta en este sentido no haber tenido en sus empresas apenas casos de absentismo laboral ni de baja por estrés. Las diferencias entre empresarios y empresarias no son significativas.

Gráfico 37: Existencia de problemas de absentismo laboral

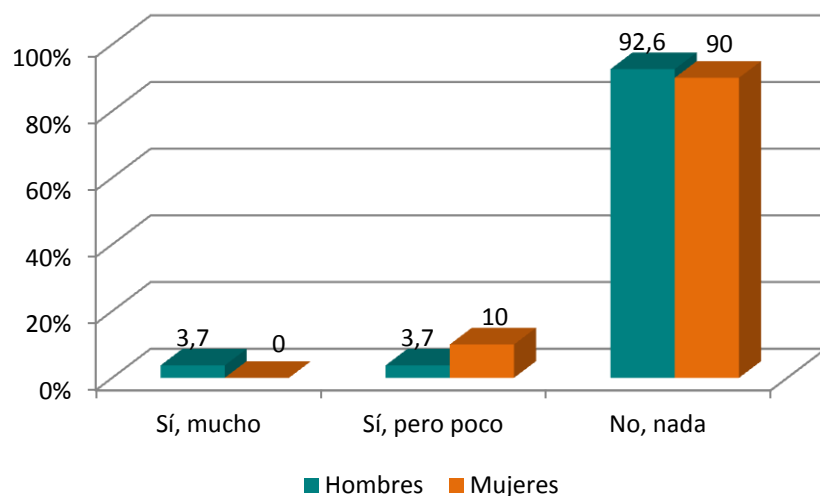
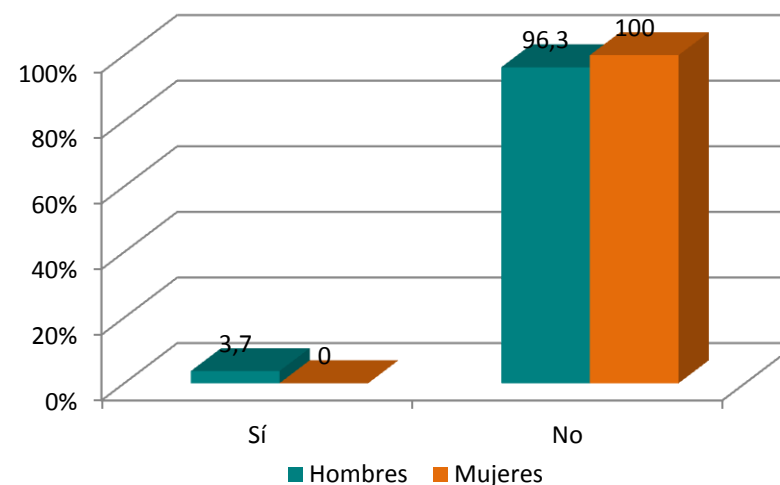


Gráfico 38: Antecedentes de baja laboral por estrés

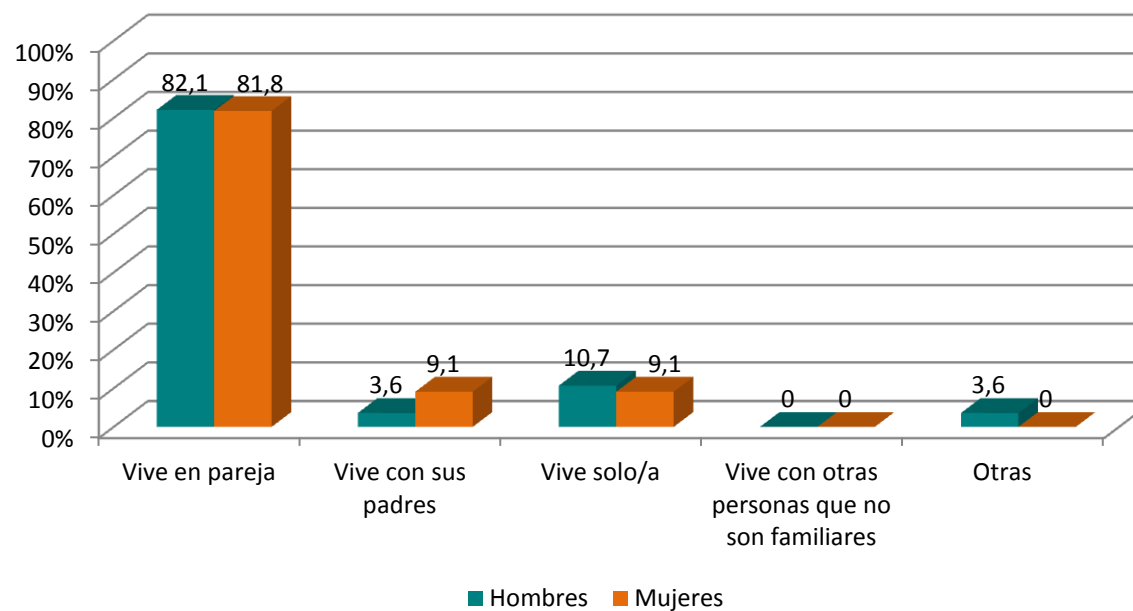


Vida familiar

Forma de convivencia

Por lo general los empresarios y empresarias consultados viven en pareja y un 80% tiene descendencia.

Gráfico 39: Formas de convivencia según sexo del empresariado

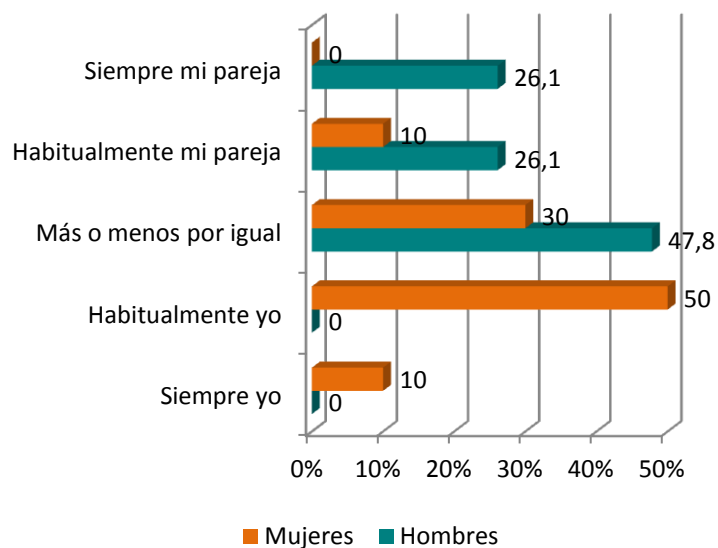


Base muestral= 39

Reparto de tareas domésticas

Entre el empresariado que convive en pareja las mujeres aseguran realizar las tareas domésticas habitualmente ellas, mientras que los hombres perciben que en su hogar las tareas son compartidas más o menos por igual entre ambos miembros de la pareja. Cuando no se convive en pareja hay distribuciones básicas.

Gráfico 40: Distribución de las tareas domésticas en hogares conformados por parejas, según sexo

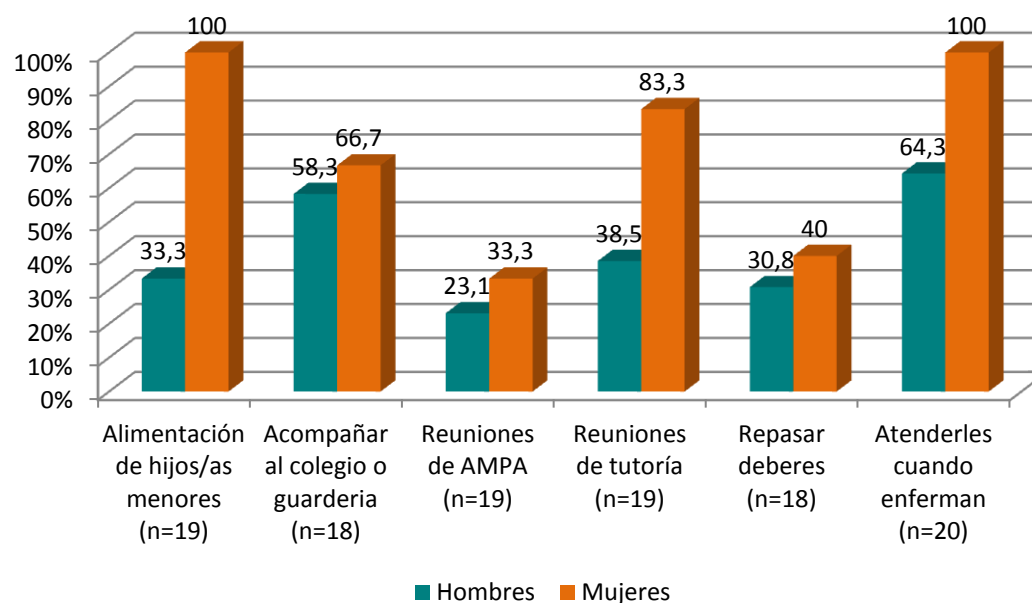


Base muestral= 33

Tareas de cuidado

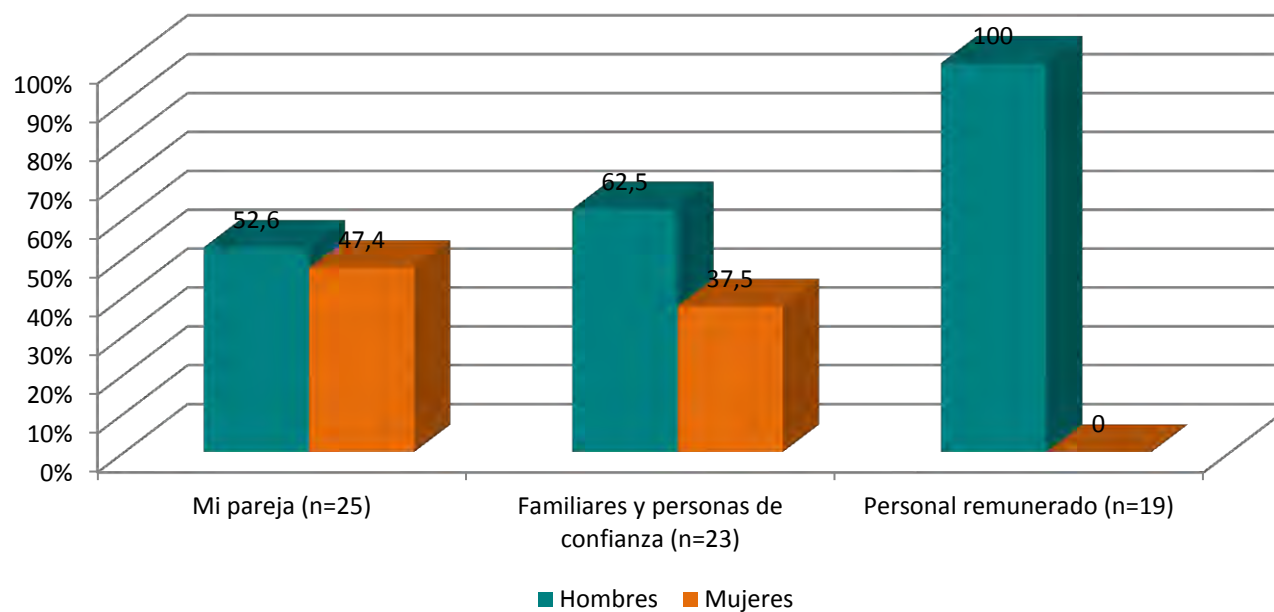
Las actividades relacionadas con el cuidado y atención de la infancia son muy numerosas, siendo necesario hacer uso de la corresponsabilidad para evitar que sea sólo una persona la que se ocupe de ello. Las mujeres empresarias se ocupan en mayor medida del cuidado de los hijos y las hijas. Son ellas quienes se encargan de las tareas relacionadas con la alimentación, la salud y la educación de los hijos e hijas. De entre las personas que se dedican habitualmente (siempre o casi siempre) de la alimentación, dos de cada tres son mujeres. Las actividades relacionadas con el seguimiento y apoyo de la educación escolar (deberes, reuniones en el colegio y tutorías) también recaen en mayor medida en las mujeres.

Gráfico 41: Reparto de tareas de cuidado en los hogares



Ahora bien, a la hora de contar con ayuda para las tareas de cuidado suele ser la propia pareja quien presta el apoyo, tanto en el caso de hombres como en el de mujeres. Los hombres sin embargo acuden con más frecuencia a familiares y otras personas de confianza o a personal remunerado.

Gráfico 42: Ayuda en las tareas de cuidado, según fuente de la ayuda y sexo de la persona que la recibe

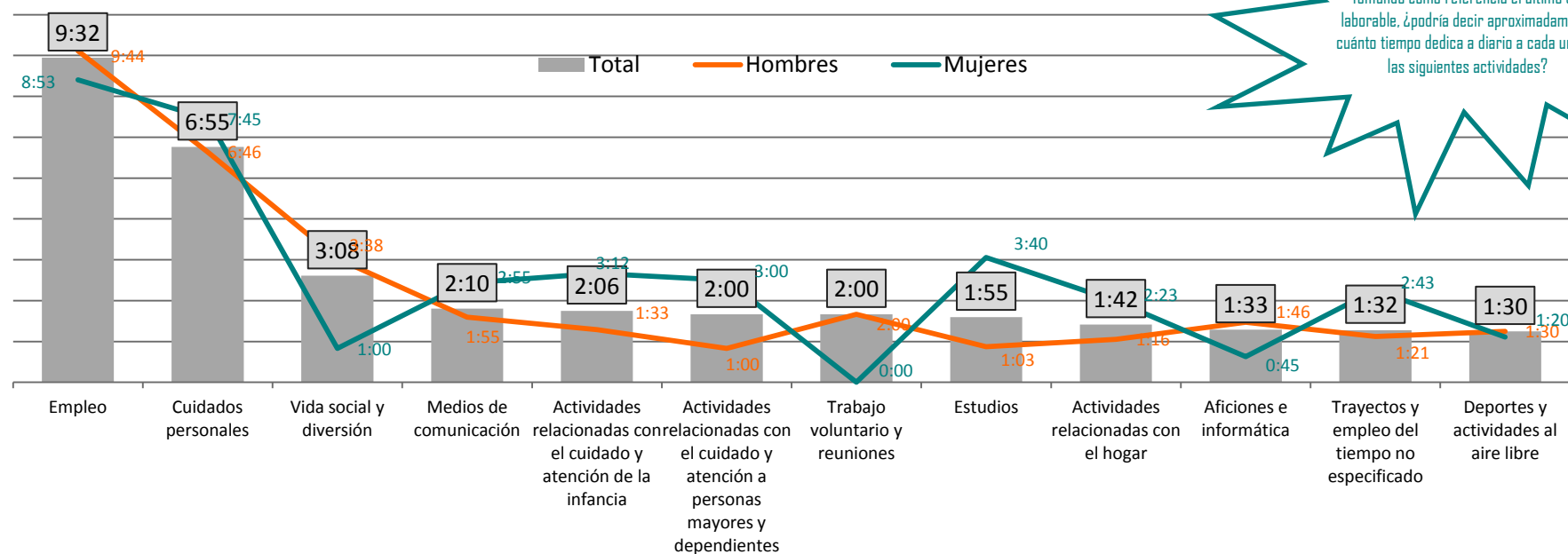


Usos del tiempo y conciliación

La distribución de tiempos medios destinados a cada actividad entre el empresariado tiene algunas variaciones con respecto a la distribución que se obtuvo en el estudio de población general. Así, el dato que más diverge es cómo el empresariado de más tiempo al empleo y menos a los cuidados personales. Entre sexos también se aprecian algunas diferencias, que si bien no son significativas desde el punto de vista estadístico, son reseñables.

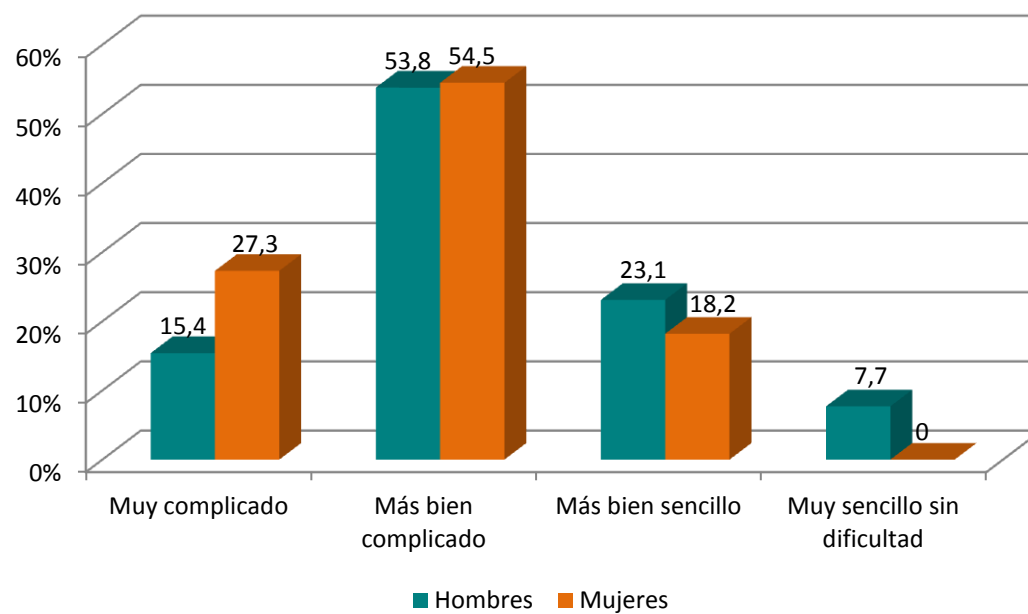
Las empresarias dedican menos tiempo que los empresarios al ocio y la diversión, y al trabajo voluntario y las reuniones. En cambio, dedican más tiempo que ellos al estudio y a las actividades relacionadas con la atención a la infancia y a las personas dependientes.

Gráfico 43: Tiempo medio dedicado a actividades diarias según sexo



Relacionada con esta distribución está la siguiente pregunta, que hace referencia a la percepción de las dificultades de conciliación. Para ambos, empresarias y empresarios, se trata de un asunto más bien complicado (así lo manifiesta más de la mitad). Pero son más las mujeres que aprecian mucha complicación y más los hombres que consideran que se trata de un asunto sencillo.

Gráfico 44: Percepción acerca de la facilidad de conciliar, según sexo



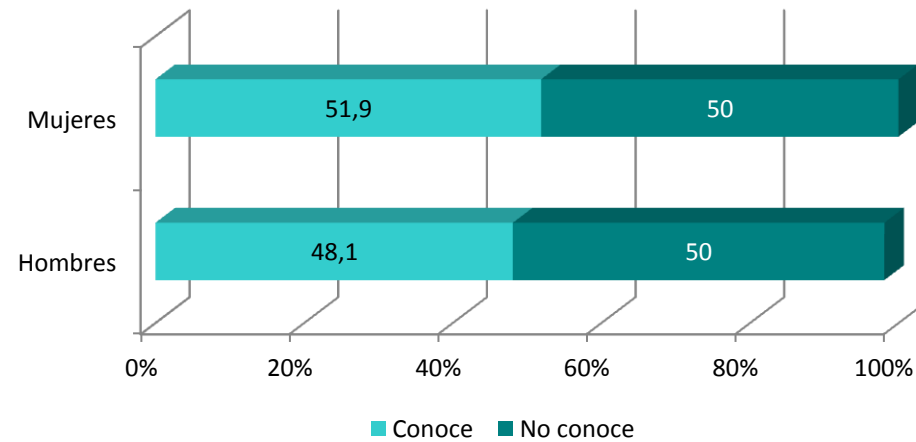
Base muestral=37

Plan Concilia

Conocimiento del Plan Maracena Concilia

Aproximadamente la mitad de las empresarias y empresarios consultados tienen conocimiento acerca del Plan Maracena Concilia, con un porcentaje ligeramente superior de conocimiento entre las mujeres.

Gráfico 45: Conocimiento del Plan Maracena Concilia, según sexo



Base muestral=39

RESULTADOS ESTUDIO DE PERSONAS AUTÓNOMAS

► Características sociodemográficas de las personas autónomas

Se han entrevistado a 156 personas, aunque se tienen datos sobre el sexo de la persona entrevistada para 152 personas, por lo que los análisis comparativos entre hombres y mujeres, tendrán una base muestral máxima de 152. Se han entrevistado a 86 mujeres (56,6%) y 66 hombres (43,4%).

■ Nivel de estudios

El 42% de la población cuenta con el Graduado escolar o equivalente, un tercio de la muestra (34%) tiene estudios secundarios (Bachillerato, B.U.P o F.P) y la quinta parte (18,) tiene estudios universitarios. El 5,2% de las personas entrevistadas no cuenta con ninguna titulación.

■ País de origen

La mayoría de autónomos y autónomas que se han encuestado es originaria de España (96,7%). Sólo se ha entrevistado a un 3,3% de personas extranjeras: un 1,3% de personas procedentes de África, concretamente de Senegal; un 1,3% de personas procedentes de América (0,7% de Argentina y 0,7% de Brasil); y un 0,7% de Alemania.

■ Estado civil

El 70,1% de las personas autónomas están casadas, casi una cuarta parte (23,3% son solteras), un 4,7% de las personas encuestadas han estado casadas pero se han separado o divorciado y un 1,3% son viudas.

■ Edad

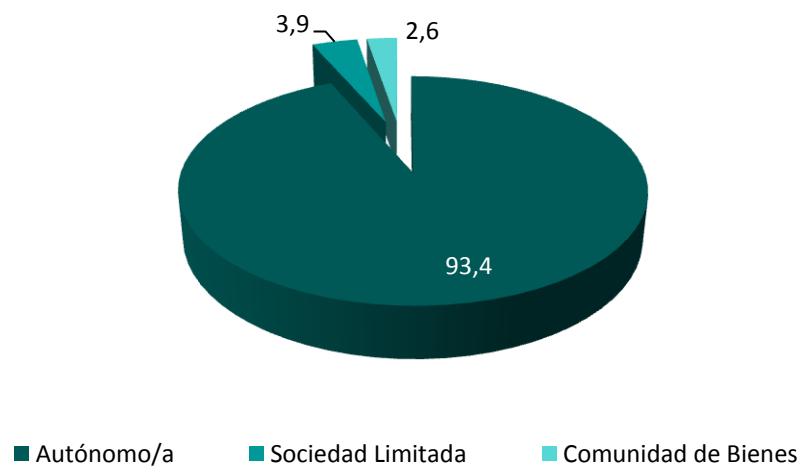
La edad media de las personas autónomas entrevistadas es prácticamente 41 años ($\pm 9,75$). La persona autónoma de menor edad tiene 21 años y la mayor 65. Aunque la media de edad de las mujeres (41,5, $\pm 9,16$ años) es levemente superior a la de los hombres (40,2, $\pm 10,46$) y está más concentrada, estas diferencias no son estadísticamente significativas.

► Características del negocio

■ Forma jurídica

La fórmula de cotización más común entre los negocios regentados por una persona y que no cuentan con personal empleado es dentro del Régimen de personas trabajadoras autónomas.

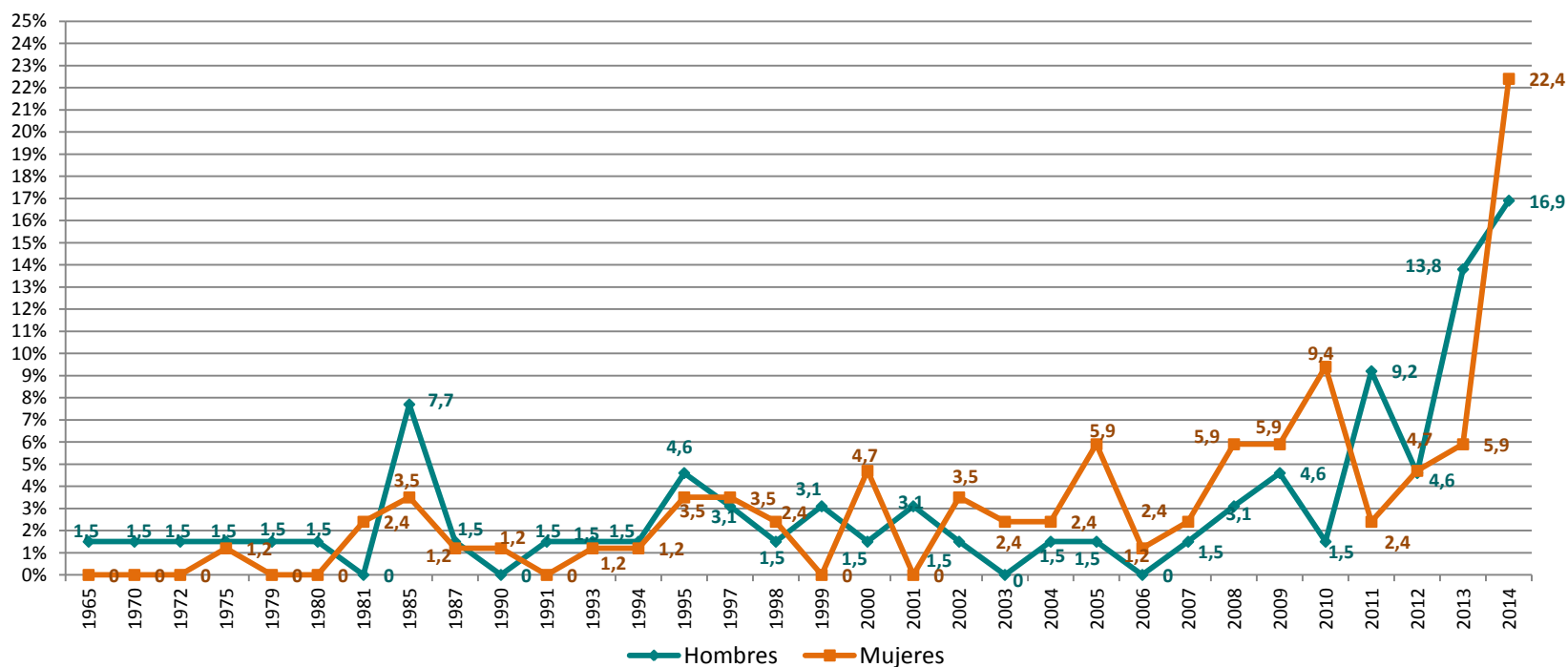
Gráfico 46: Forma jurídica del negocio



Antigüedad del negocio

La media de años de funcionamiento de los negocios regentados por hombres (12,61 años $\pm$ 13,1) es superior a la de los negocios regentados por mujeres (9,39 años $\pm$ 1).

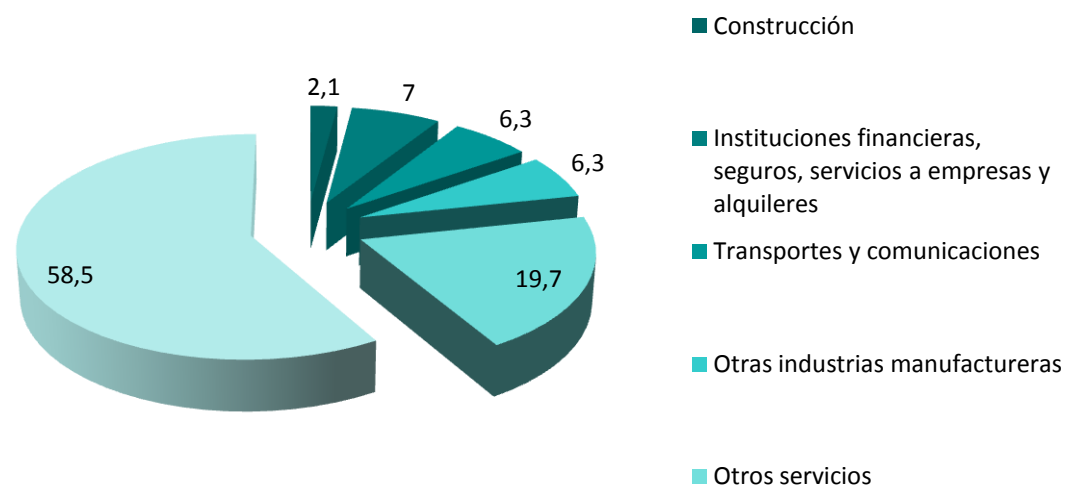
Gráfico 47: Porcentaje de negocios, según año de creación y sexo de la persona que la regenta



Actividad de la empresa

El sector de actividad más representado entre las personas autónomas es “otros servicios”, con un 58,5% sobre el total de las empresas consultadas. El sector de “industrias manufactureras” aporta un 20% al total.

Gráfico 48: Sector de actividad de la empresa

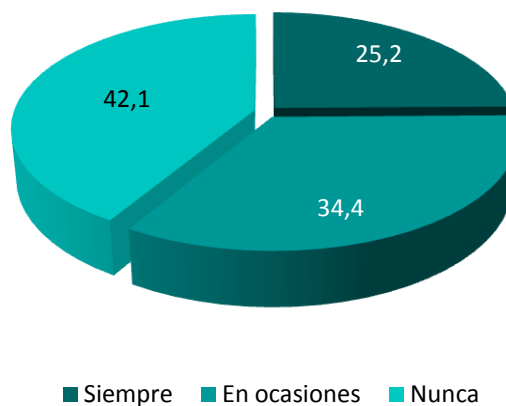


Apoyo en el negocio

La posibilidad de contar con apoyo en el negocio es una importante fuente de tranquilidad para cualquier persona empleada por cuenta propia. Poder tener la ayuda de alguien cuando sea necesario puede no sólo aligerar la carga de trabajo facilitando la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, además de permitir ausentarse por emergencia familiar o personal ante situaciones sobrevenidas.

Cuatro de cada diez personas entrevistadas, no reciben ayuda nunca en la gestión y atención de su negocio. Algo más de la tercera parte, 34,4% de las personas entrevistadas reciben apoyo en algunas ocasiones y una cuarta parte de las personas encuestadas sí que reciben ayuda siempre que lo necesitan en sus negocios.

Gráfico 49: Disponibilidad de apoyo



Aunque no existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres, se puede observar como los hombres cuentan con más apoyo que las mujeres. Hay más mujeres que hombres que regentan solas el negocio sin ayuda en ninguna ocasión que hombres, las mujeres cuentan en menor medida que los hombres con alguien que las ayude siempre que la necesite.

Si se comparan los datos de 2010 con los actuales, se observa que el porcentaje de personas que cuentan con apoyo en el negocio se ha reducido en el caso de los hombres. La reducción más drástica, de casi 23 puntos porcentuales, se ha producido en el caso de los hombres que recibían ayuda “siempre”, por consiguiente los hombres que no tienen apoyo “nunca” ha aumentado casi 20 puntos.

El porcentaje de mujeres que recibe apoyo se ha mantenido prácticamente igual, aunque sí ha variado la disponibilidad de esta ayuda. La proporción de mujeres que reciben apoyo “siempre” se ha reducido en 14 puntos porcentuales, y ha aumentado el porcentaje de mujeres que reciben ayuda “en ocasiones”.

Gráfico 50: Autónomos/as que reciben ayuda, según sexo (2010)

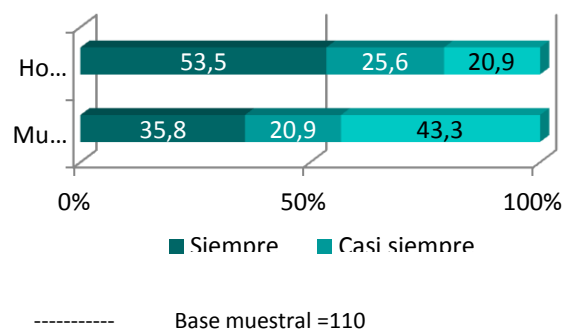
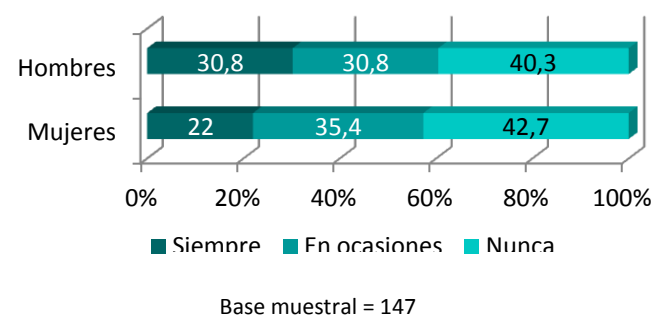


Gráfico 51: Autónomos/as que reciben ayuda, según sexo (2015)



Los hombres suelen acudir más al apoyo de familiares, mientras que las mujeres aseguran contar más frecuentemente con el apoyo de sus empleados/as. Si la ayuda se recibe solamente en algunas ocasiones, lo más frecuente tanto para hombres como para mujeres es acudir a familiares.

Gráfico 52: Fuentes y frecuencia de apoyo en el negocio, según sexo de la persona entrevistada

	Siempre		En ocasiones		Nunca	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Familiar	47,5% (19)	27,65% (13)	22,5% (9)	46,8% (22)	7,5% (3)	6,4% (3)
Amistades	2,5% (1)	0	10% (4)	8,5% (4)	30% (12)	17% (8)
Empleado/a	5% (2)	21,3% (10)	15% (6)	2,1% (1)	15% (6)	23,4% (11)
Varias personas	5% (2)	2,1% (1)	5% (2)	4,2% (2)	20% (8)	25,5% (12)

Base muestral=87

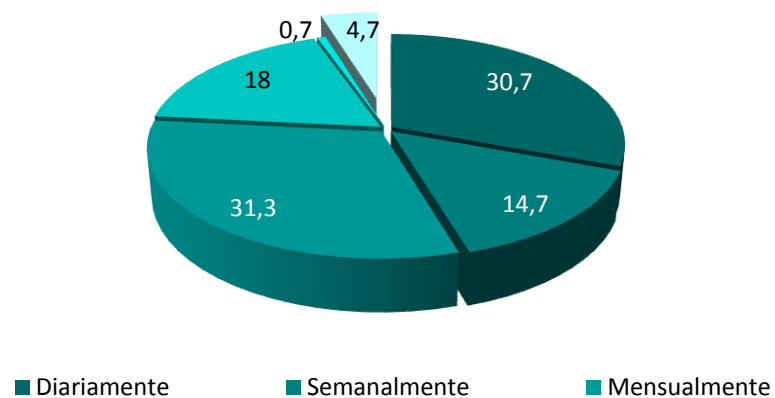
Gestión Económica

La mayor parte de las personas entrevistadas hace balance económico de su negocio frecuentemente. En casi un tercio de los negocios (31,3%) se lleva a cabo un seguimiento económico diario, prácticamente el 15% hace balance semanal, 3 de cada 10 lo hace mensualmente y casi una quinta parte (18%) lo hace trimestralmente.

Sólo un 5,4% de las personas entrevistadas hace balance económico con una periodicidad superior a los tres meses, ya que las personas autónomas están obligadas a presentar declaraciones de IVA trimestralmente, lo que las obliga a que al menos, cada tres meses hagan balance de gastos e ingresos.

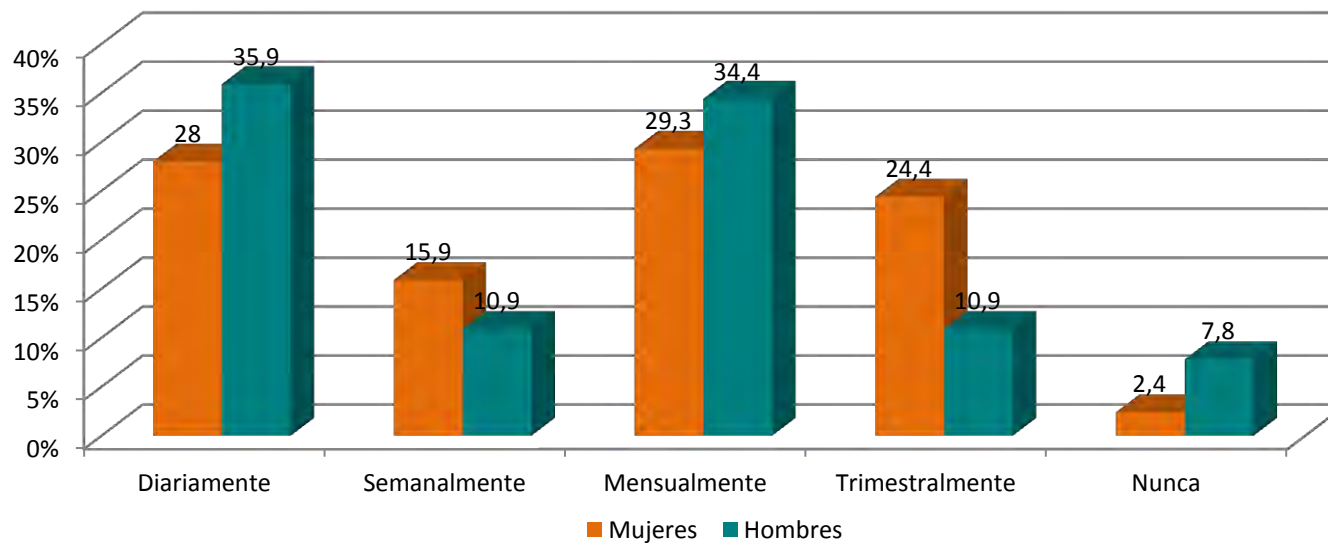
El 81,2% de los hombres hace balance al menos mensualmente, mientras que el 73,2% de las mujeres hace balance económico al menos una vez al mes.

Gráfico 53: Frecuencia de realización de balance económico



Base Muestral=150

Gráfico 54: Frecuencia de realización de balance económico según sexo



Atención del negocio

Abastecer el negocio, atendiendo a proveedores y proveedoras, es una tarea importante para cualquier persona autónoma. La posibilidad de planificar las citas previamente para hacer pedidos y pagos puede ayudar a la organización del tiempo en el trabajo, contribuir a mejorar los usos del tiempo y de ahí posibilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Por lo general, la mayor parte de proveedores y proveedoras se presenta sin avisar en los negocios consultados. En el 81,7% de los casos, se les atiende sin previo aviso.

Tabla 5: Forma de atender a proveedores, según sexo

	Hombres	Mujeres	Total
Con cita previa	39,1% (18)	42,3% (25)	40,9% (43)
Por teléfono fijo	43,6% (17)	37,1% (20)	39,8% (37)
Por teléfono móvil	67,4% (29)	44,5% (24)	54,7% (53)
Por correo electrónico/Internet	29,3% (12)	33,3% (18)	31,6% (30)
Se presentan sin avisar	83,7% (46)	80,3% (57)	81,7% (103)

Tabla 6: Forma de atender a proveedores, según sexo

	Hombres	Mujeres	Total
Con cita previa	14 (34,2%)	23 (39,7%)	37 (37,4%)
Por teléfono fijo	15 (41,7%)	21 (39,7%)	36 (40,5%)
Por teléfono móvil	22 (50,9%)	25 (47,2%)	47 (51,7%)
Por correo electrónico/Internet	9 (24,3%)	13 (26,5%)	22 (25,6%)
Se presentan sin avisar	56 (93,3%)	69 (90,8%)	125 (92%)

► Visión empresarial

Las cuestiones que más inquietan a las personas autónomas encuestadas es el tema económico, seguido de la situación general y a mayor distancia el marco legal. Así, el tema económico es el asunto que más preocupa a las personas autónomas entrevistadas. El 89,1% de las personas están preocupadas por la cuestión económica, el 65,8% lo está “mucho”, el 18,5% “bastante” y el 4,8% “un poco”.

Otro asunto que preocupa al 80,4% de las personas entrevistadas es la situación general. A algo más de un tercio de la muestra (34,7%) le preocupa “mucho” la situación general, a prácticamente otro tercio le preocupa “bastante”, y a una de cada siete le preocupa “un poco”.

El marco legal, también despierta mucho interés entre las personas que regentan negocios en Maracena.

Por el contrario, los asuntos que menos preocupan son el clima laboral y el impacto ambiental.

Lo que menos preocupa en los negocios encuestados, es el clima laboral. Más de la mitad de las respuestas (53,8%) reflejan que el ambiente de trabajo entre las personas empleadas no preocupa a las personas autónomas. Considerando que las personas entrevistadas en este apartado no cuentan con trabajadores ni trabajadoras, no es de extrañar que el 46,6% afirme que este aspecto no le “preocupe absolutamente nada”, que al 4,2% le preocupe “muy poco”, y al 0,8% “bastante poco”.

Otra cuestión que no inquieta demasiado a las personas encuestadas, en comparación con el resto de ítems ya señalados, es el impacto ambiental de su negocio.

Gráfico 55: Nivel de preocupación sobre el negocio

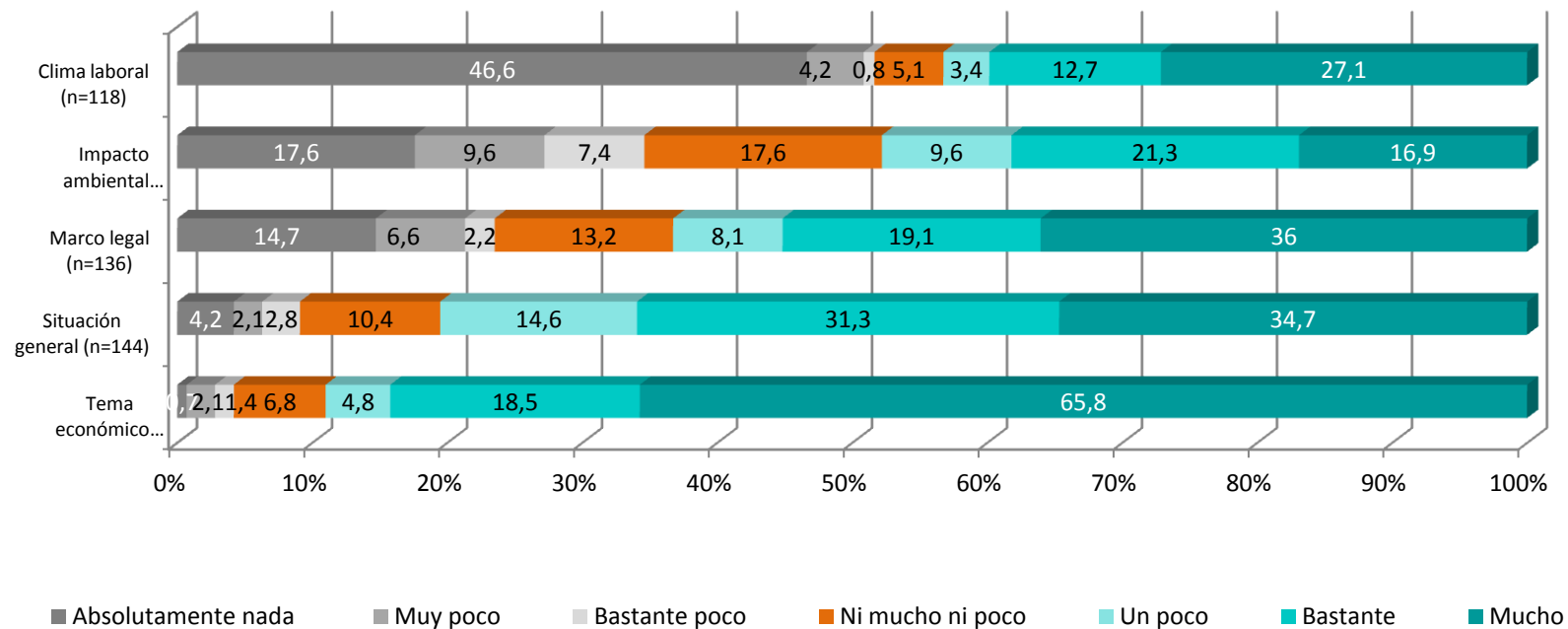
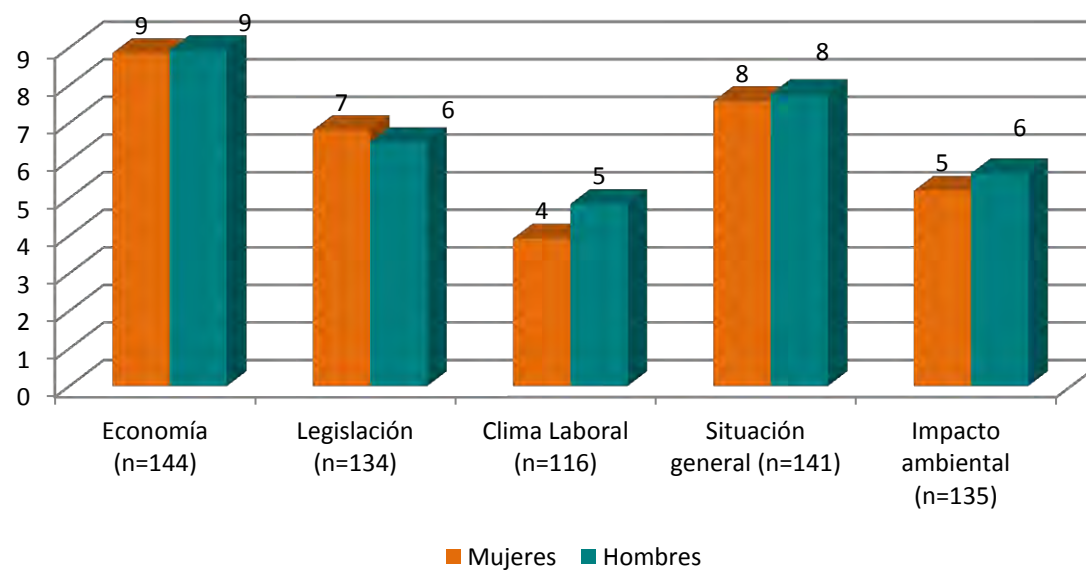


Gráfico 56: Nivel de preocupación sobre el negocio, según sexo



Opinión sobre medidas de conciliación en el marco de la empresa

La mayor parte de las personas entrevistadas piensa que la conciliación redunda en empresas más eficaces. Por lo general muestran un alto nivel de acuerdo con la ventaja que supone para su negocio el equilibrio entre las diferentes esferas de la vida. No se aprecian diferencias destacables entre las opiniones de mujeres y de hombres.

Gráfico 57: Grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones

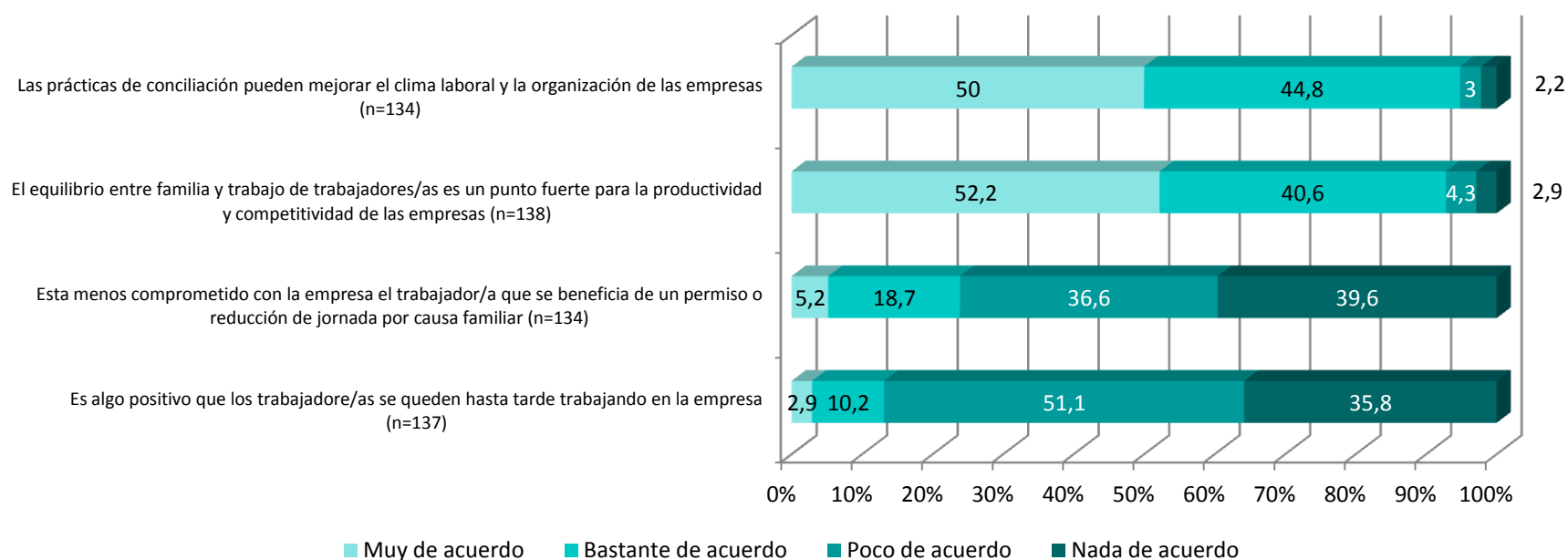
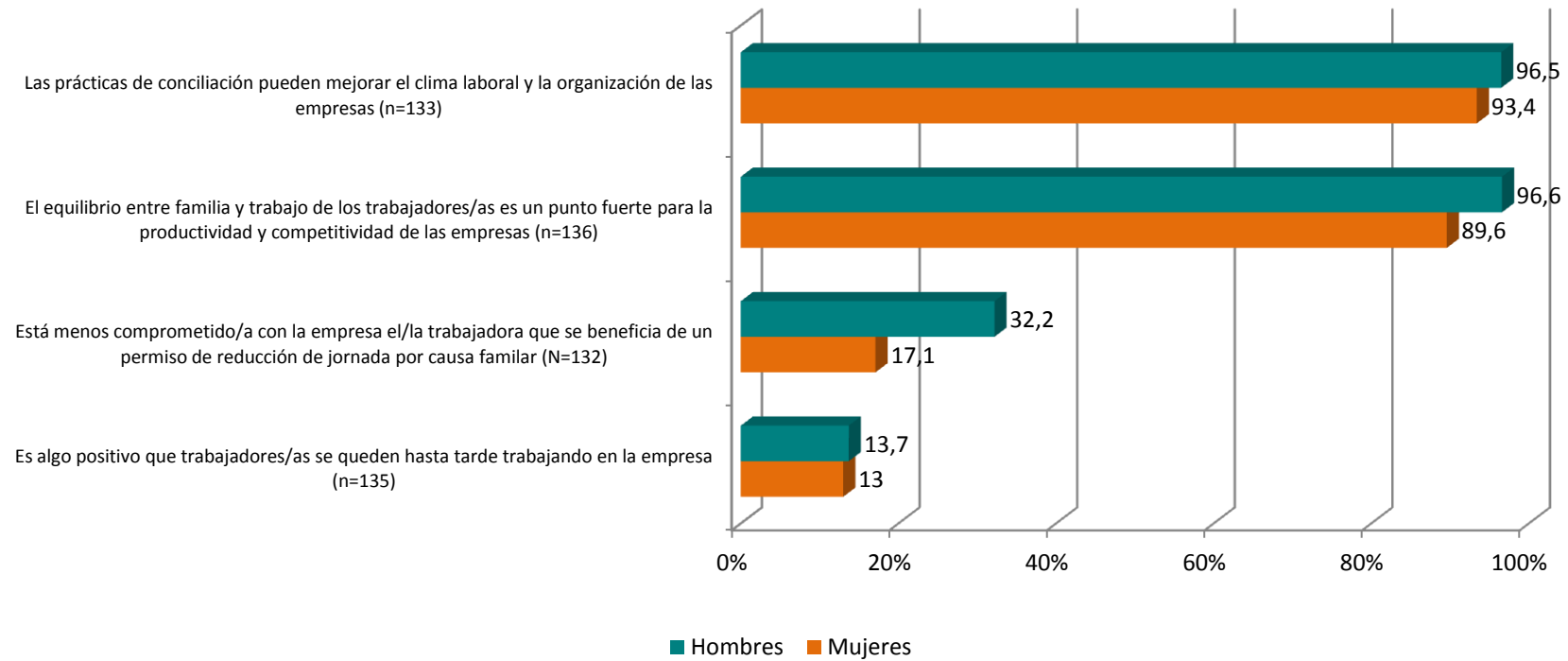


Gráfico 58: Porcentaje de personas que están de acuerdo (bastante + muy de acuerdo) con las siguientes afirmaciones, según sexo



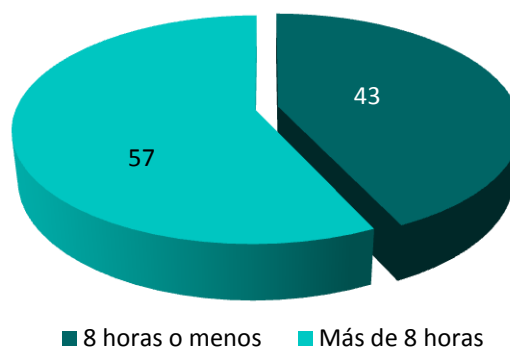
► Racionalidad de los horarios en el empleo

◀ Jornada laboral

Para tener un reparto equilibrado del tiempo, poder disfrutar de la familia y tener tiempo libre y de ocio es necesario tener jornadas laborales que no absorban la mayor parte del día. Por ello es importante analizar cuál es la duración de la jornada laboral, para así comprobar si es compatible con el disfrute y la participación en el resto de las esferas de la vida.

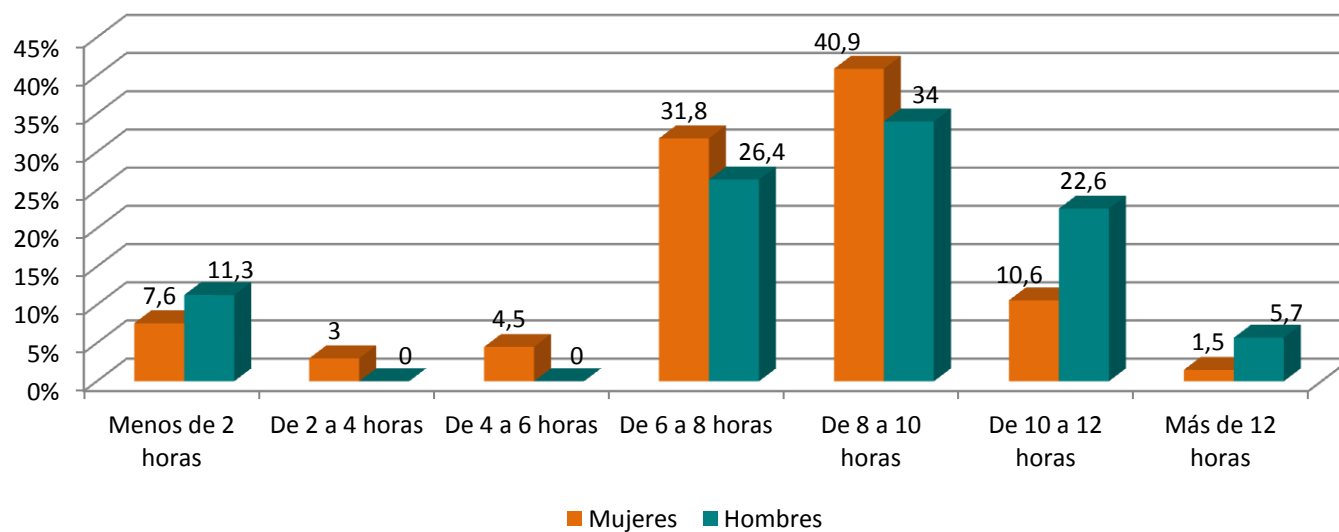
En el caso de las personas autónomas el horario de trabajo es regulado por ellas mismas, no tienen contrato de trabajo ni jornada laboral estipulada. En algunos casos puede suponer una ventaja, ya que puede suponer una mayor libertad para dictar los tiempos de trabajo y contar con un sistema más flexible de gestionarlo. En otros casos las personas autónomas, al acumular todas las responsabilidades del negocio, como es el caso de las personas entrevistadas en este apartado, pueden acumular una importante carga de trabajo, que puede conllevar un alargamiento de la jornada laboral. Resulta preocupante que el 57% de las personas autónomas trabajen más de 8 horas, lo que supone que dedican más de una tercera parte del día a trabajar.

Gráfico 59: Duración de la jornada laboral



Los autónomos dedican más tiempo al empleo que las autónomas. Más de una cuarta parte de los hombres tienen jornadas laborales de más de 10 horas, sólo un 12,1% de las mujeres tiene jornadas tan largas. La mayoría de las mujeres trabaja 8 horas o menos. Alrededor de un 15% de las mujeres además puede trabajar media jornada gracias al autoempleo.

Gráfico 60: Duración de la jornada laboral, según sexo



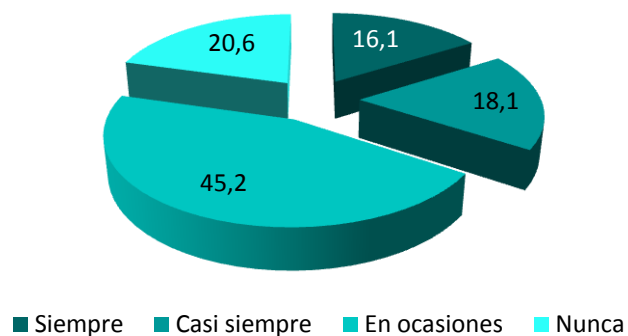
Horas extras

La sobrecarga de tareas que soportan las personas autónomas, provoca que tengan que seguir realizando tareas relacionadas con su empleo una vez que teóricamente ha terminado su jornada laboral.

En total, más un de tercio de las personas entrevistadas, por norma general, sigue haciendo actividades relacionadas con su trabajo remunerado aun habiendo terminado teóricamente su jornada laboral y estando en casa. El 16,1% de las personas encuestadas se lleva tareas a casa “siempre” y el 18,1% lo hace “casi siempre”. Un 45,2% trabaja en casa de manera más eventual, llevándose tareas sólo “en ocasiones”. Sólo una quinta parte de las personas entrevistadas “nunca” hace horas extras en casa.

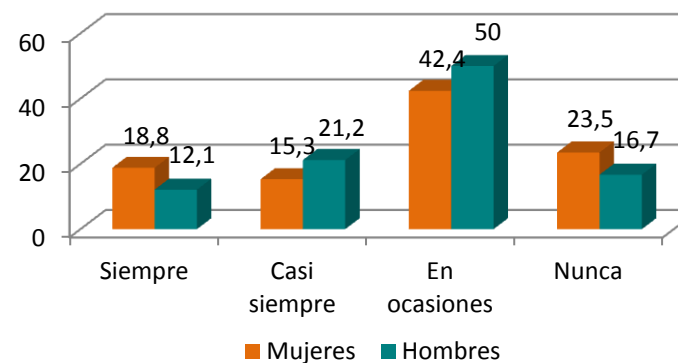
Por lo general las mujeres realizan horas extra “siempre” con mayor frecuencia que los hombres, aunque también son más las que no las realizan nunca. No obstante, estas diferencias no son estadísticamente significativas.

Gráfico 61: Realización de horas extras



Base muestral = 155

Gráfico 62: Realización de horas extras según sexo



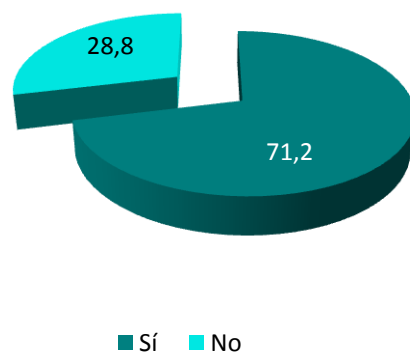
Base muestral = 155

📌 Sistemas de organización

Contar con algún sistema de organización que permita planificar tareas y por tanto priorizar y ordenar es un sistema imprescindible para hacer un uso del tiempo eficaz.

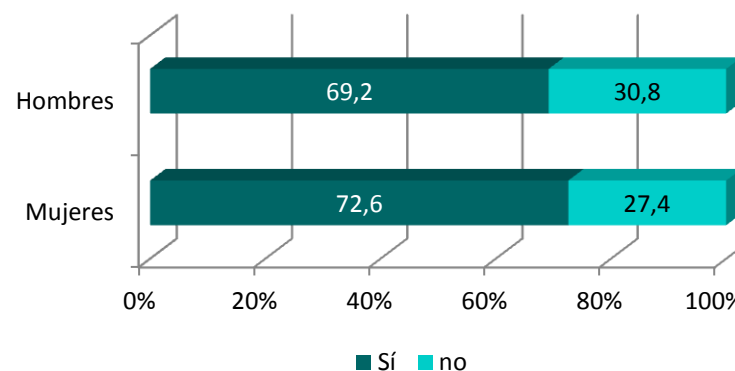
Uno de cada tres negocios cuenta con algún sistema de organización de tareas semanales.

Gráfico 63: Disponibilidad de sistemas de organización



Base Muestral=153

Gráfico 64: Disponibilidad de sistemas de organización según sexo

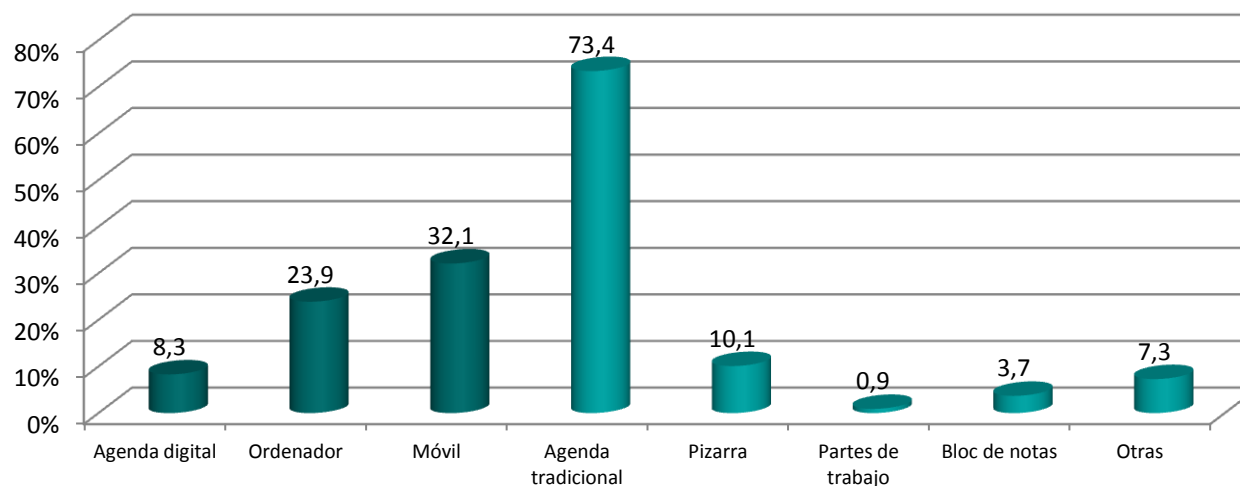


Base Muestral = 138

Los sistemas tradicionales de organización y planificación están cediendo espacio a las nuevas tecnologías. El soporte papel está siendo sustituido en muchos ámbitos por los formatos digitales, y en la gestión de las tareas en las empresas la tecnología ofrece numerosas oportunidades que están siendo aprovechadas.

La mayoría de las personas autónomas (71,6%) siguen contando con una agenda tradicional para planificar las tareas, sin embargo los ordenados y móviles también son importantes herramientas de planificación.

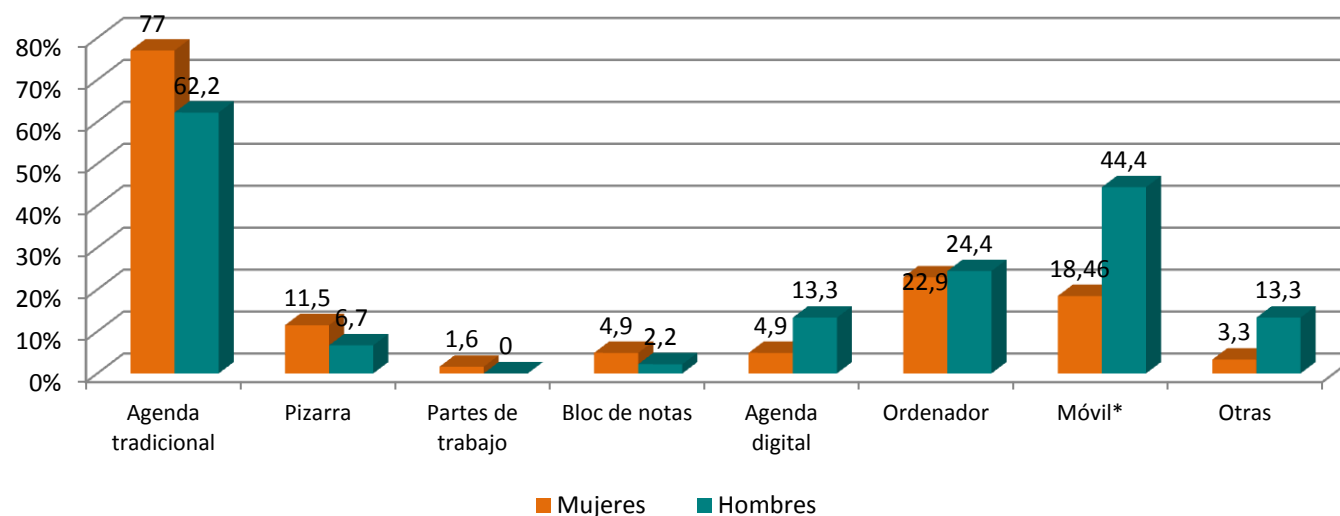
Gráfico 65: Sistemas de organización implantados en los negocios



Base muestral = 109

Las mujeres utilizan el mayor medida sistemas tradicionales de organización del tiempo (agenda tradicional, pizarra, partes de trabajo y bloc de notas), los hombres se decantan en mayor medida por los sistemas ligados a las nuevas tecnologías. Ellos utilizan con mucha más frecuencia el móvil, de hecho se ha hallado asociación estadística entre el uso de este dispositivo y la variable sexo, lo que indica que hay efectivamente hay mayor disposición por parte de los empresarios a usarlos que por parte de las mujeres.

Gráfico 66: Sistemas de organización implantados en los negocios según sexo



Base muestral = 106

📌 Inclusión de las Tecnologías de la Información y la Comunicación en los negocios de Maracena

La mitad de los y las autónomos consultados han integrado en sus negocios el uso de las TICs, sin observarse diferencias significativas entre mujeres y hombres. Según la edad, son las personas más jóvenes quienes han incorporado las TICs a su negocio, y según nivel de estudios, los universitarios/as.

Gráfico 67: Uso de TICs en la gestión del negocio, según sexo

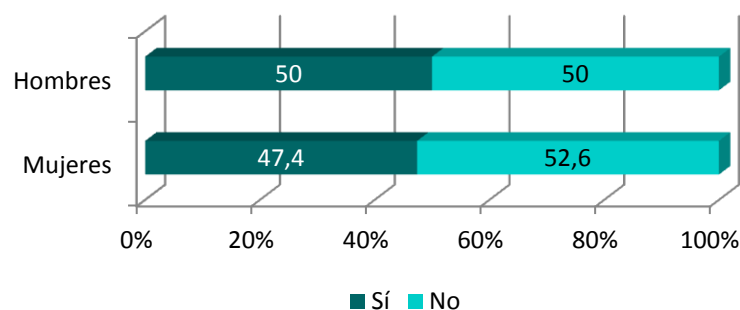


Gráfico 68: Uso de TICs en la gestión del negocio, según edad

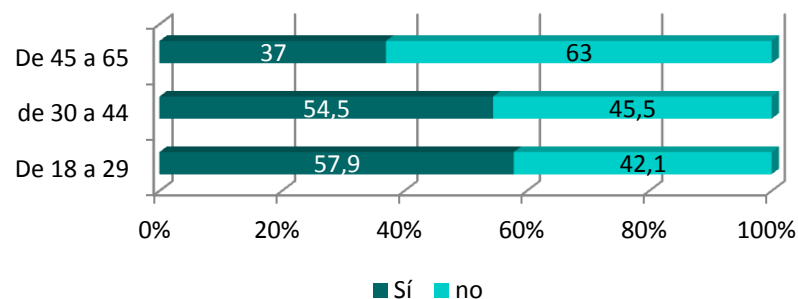
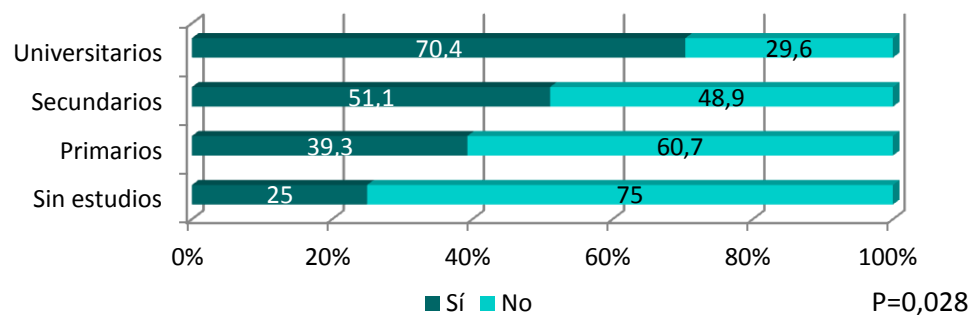


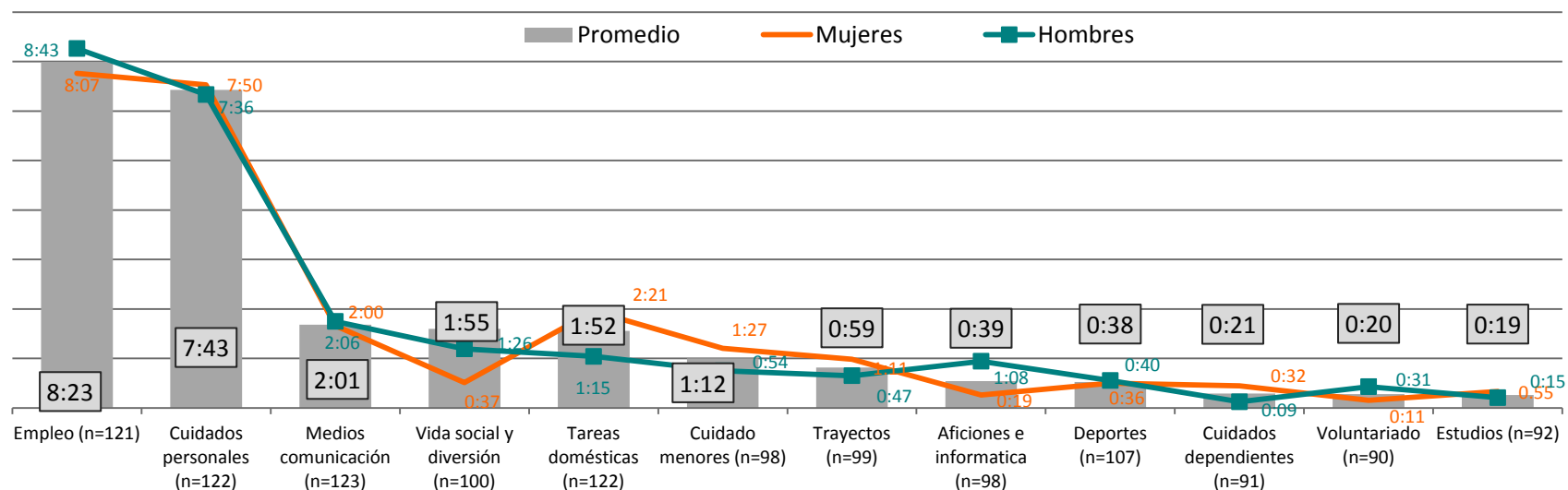
Gráfico 69: Uso de TICs en la gestión del negocio, según nivel de estudios



► Usos del tiempo y conciliación

Entre las personas consultadas, gran parte del tiempo diario está dedicado al empleo. Es una dedicación superior a la que obtuvimos entre la población general, pero inferior a la del empresariado. Entre las diferencias más destacables entre mujeres y hombres hallamos un patrón similar al ya comentado en otros apartados. Ellas destinan más tiempo a las tareas domésticas (1:06 horas más que los hombres) al cuidado de menores (0:73) y de personas dependientes (0:24). En cambio los hombres destinan más tiempo al empleo (0:36 más), vida social y diversión (0:69) y aficiones e informática (0,89).

Gráfico 70: Tiempo medio dedicado a actividades diarias según sexo



Dificultades y facilidades para la conciliación

La mayor parte de las personas autónomas (74,9%) creen que conciliar es complicado, sólo una cuarta parte de las personas encuestadas cree que es un asunto sencillo.

El 27,2% de las personas entrevistadas considera que conciliar es “muy complicado”, casi la mitad (el 47,7%) considera la conciliación “más bien complicada”, el 14,6% considera que es “más bien sencillo” y solamente una décima parte (10,6%) cree que es algo “muy sencillo”.

Gráfico 71: Percepción de la dificultad de conciliar

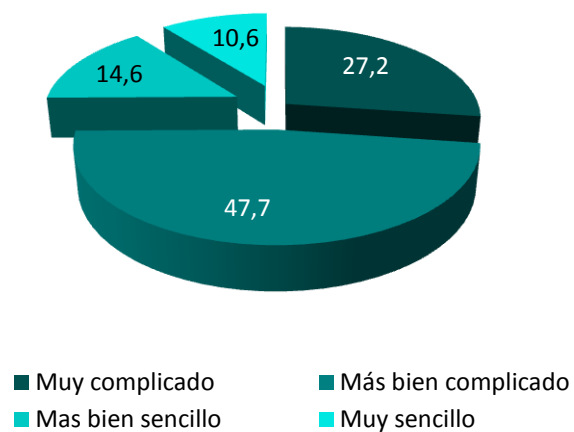
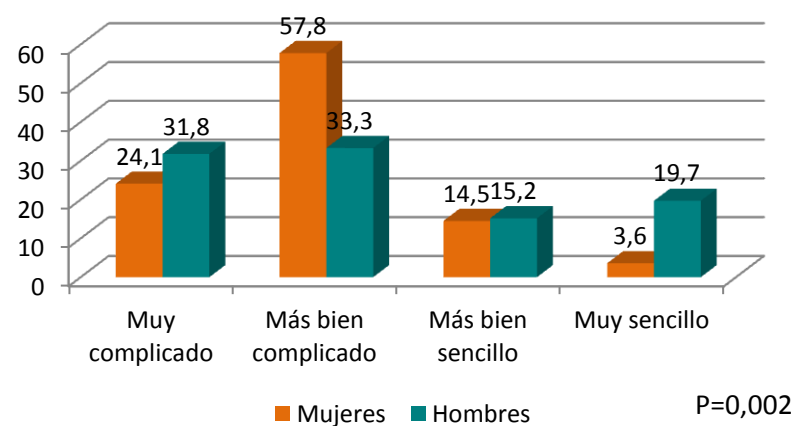


Gráfico 72: Percepción de la dificultad de conciliar, según sexo

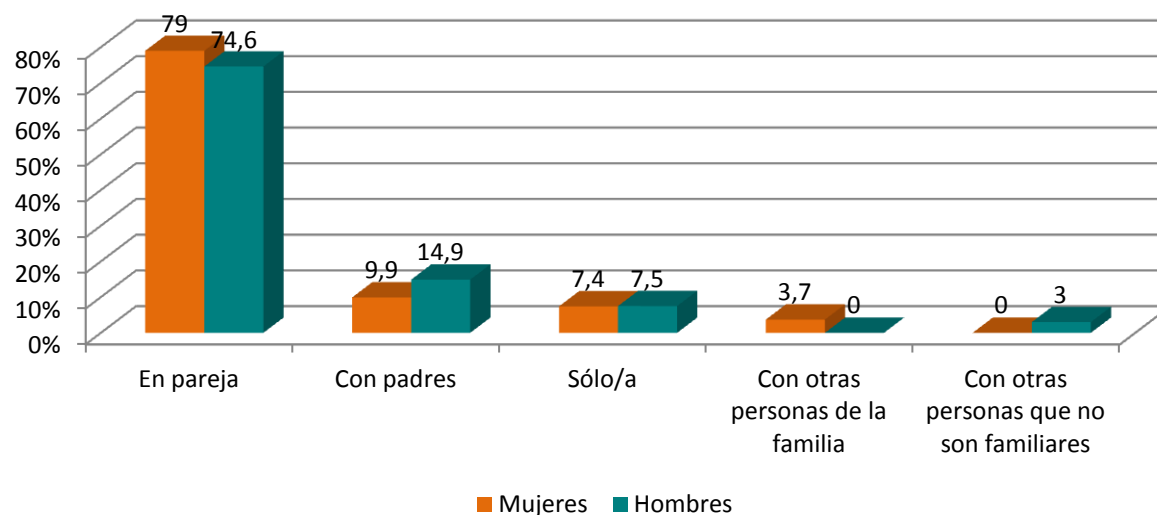


▮ Vida familiar

▮ Formas de convivencia

Como ya se observó en el estudio de población general y en el de empresariado, la mayoría de autónomos/as conviven en pareja. Siete de cada diez (70,9%) de las personas entrevistadas tienen hijos y/o hijas. El número mínimo de hijos/as registrado es 1 y el máximo 6, aunque la media de descendientes de las personas autónomas encuestadas es 2 ($\pm 0,82$). Prácticamente una cuarta parte (24,3%) de las personas entrevistadas tiene sólo un hijo o una hija, el 56,8% tiene dos, el 16,2% tiene tres, y sólo se han identificado tres casos en que se tengan cuatro o más descendientes.

Gráfico 73: Formas de convivencia, según sexo

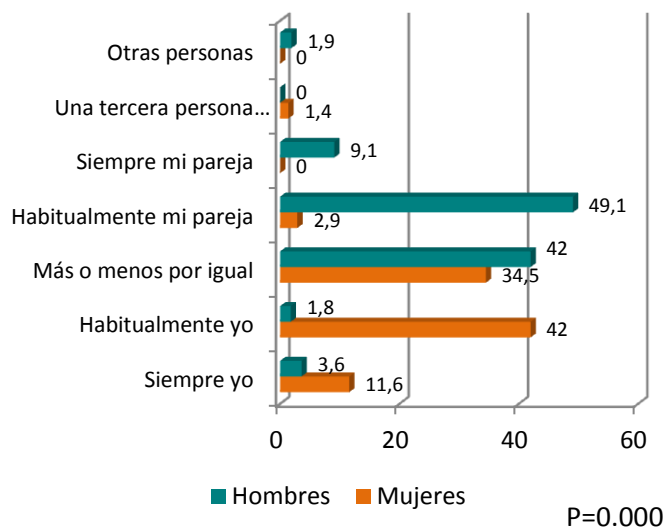


► Distribución de tareas dentro de los hogares

■ Tareas domésticas

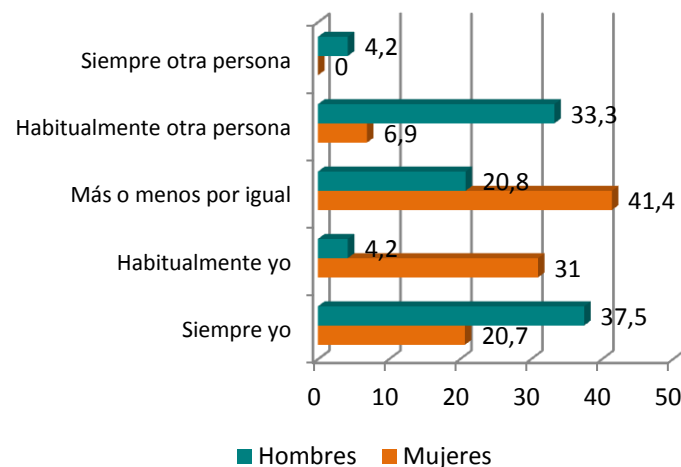
El reparto de tareas domésticas en los hogares de las personas autónomas que conviven en pareja es poco equilibrado. Son más los hombres que afirman que las y tareas del hogar las realiza siempre o habitualmente su pareja, y más las mujeres que señalan que las realizan siempre o habitualmente ellas. Además, entre los hombres se percibe con más frecuencia que el reparto de tareas domésticas en su hogar es equitativo. Sin embargo, entre las personas autónomas que no conviven en pareja las mujeres perciben que las tareas se realizan más o menos por igual con mayor frecuencia.

Gráfico 74: Distribución de las tareas domésticas, entre parejas según sexo



Base muestral=53

Gráfico 75: Distribución de las tareas domésticas en hogares no conformados por parejas, según sexo



Base muestral= 6

Tareas de cuidado

En cuanto a las tareas de cuidado infantil sondeadas, y teniendo en cuenta quien las realiza siempre o casi siempre, obtenemos mayores frecuencias entre las mujeres para todas las tareas consideradas. Si exceptuamos la actividad “acompañar al colegio a los niños/as” casi siempre (los hombres suelen hacerlo más frecuentemente), el resto de tareas son asumidas mayoritariamente por las mujeres.

Cabe señalar no obstante, que la tendencia observada es de un reparto más equilibrado con respecto a los datos de 2010.

Tabla 7: Personas que realizan las tareas de cuidado a hijos/as, según sexo (2015)

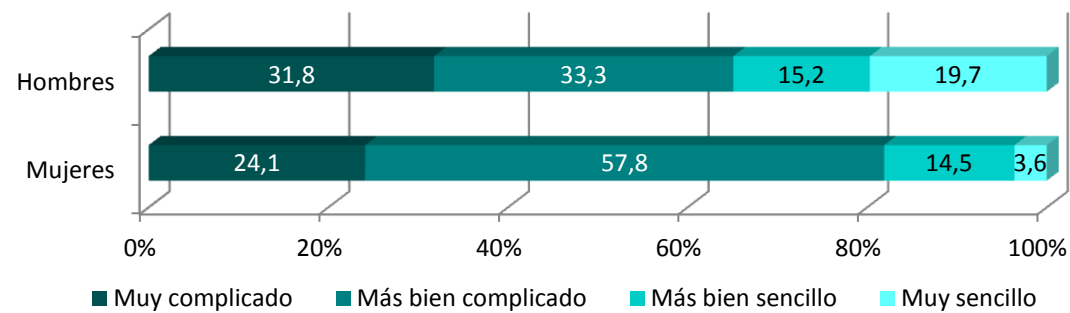
	Siempre		Casi siempre		Casi nunca		Nunca	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Alimentación	56%	38,7%	40%	29%	2%	32,3%	2%	0%
Acompañamiento al colegio	59,6%	33,3%	25,5%	29,6%	12,8%	25,9%	2,1%	11,1%
Reuniones AMPA	38,3%	17,9%	34%	7,1%	12,8%	17,9%	14,9%	57,1%
Tutorías	60%	24,1%	24%	20,7%	10%	17,2%	6%	37,9%
Deberes	52,1%	27,6%	35,4%	31%	4,2%	24,1%	8,3%	17,2%
Cuidado durante enfermedad	66,7%	43,8%	31,5%	21,9%	0%	18,8%	1,9%	15,6%

Tabla 8: Personas que realizan las tareas de cuidado a hijos/as, según sexo (2010)

	Siempre		Casi siempre		Casi nunca		Nunca	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Alimentación	81,3% (30)	30,4% (7)	13,5% (5)	26,1% (6)	0% (0)	21,7% (5)	5,4% (2)	21,7% (5)
Acompañamiento al colegio	75,7% (28)	26,1% (6)	8,1% (3)	26,1% (6)	0% (0)	13% (3)	16,2% (6)	34,8% (8)
Reuniones AMPA y tutorías	52,8% (19)	17,4% (4)	27,8% (10)	26,1% (6)	2,8% (1)	8,7% (2)	16,7% (6)	47,8% (11)
Deberes	72,7% (26)	23,8% (5)	5,6% (2)	9,5% (2)	22,2% (8)	66,7% (14)	0%	0%

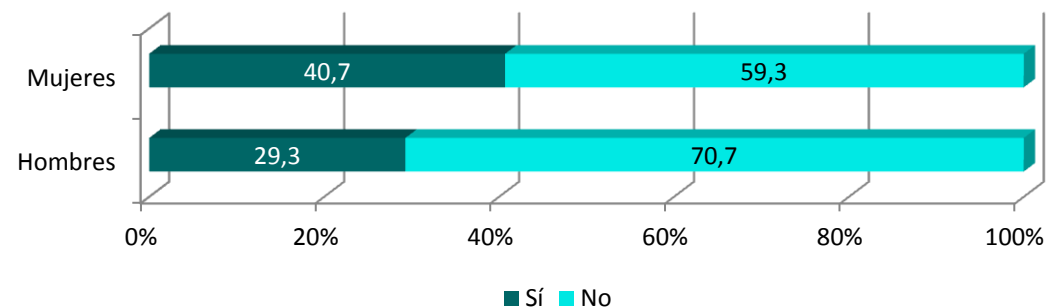
Entre las personas autónomas consultadas son nuevamente las mujeres quienes perciben con más frecuencia que conciliar la esfera personal, laboral y familiar es un asunto más bien complicado (5 de cada 10, frente a 3 de cada 10 hombres).

Gráfico 76: Percepción de la dificultad de conciliar, según sexo



Base muestral=149

Gráfico 77: Percepción acerca de la influencia de la paternidad y/o maternidad en la carrera profesional



Base muestral=100

El principal obstáculo identificado por aquellas personas que consideran que no han pasado el tiempo suficiente con sus familiares, concretamente con sus hijos e hijas, es el empleo. Tanto hombres como mujeres coinciden en que es el trabajo el que impide o ha impedido poder pasar el tiempo necesario con los hijos e hijas, aunque el porcentaje de mujeres que señalan el trabajo productivo como principal obstáculo para atender las necesidades reproductivas es 8 puntos porcentuales mayor que el de hombres.

Gráfico 78: Percepción sobre el tiempo dedicado a la vida familiar, según sexo

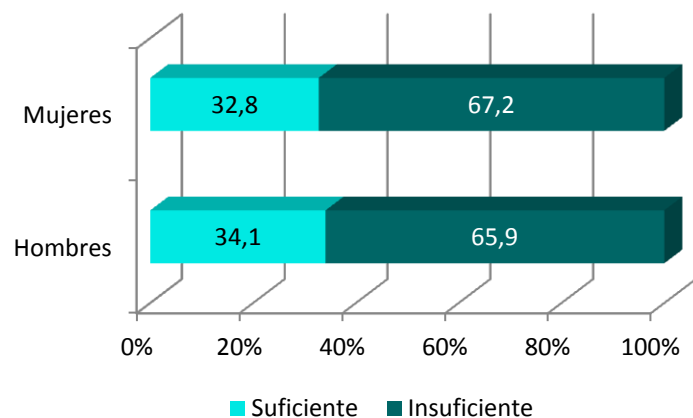
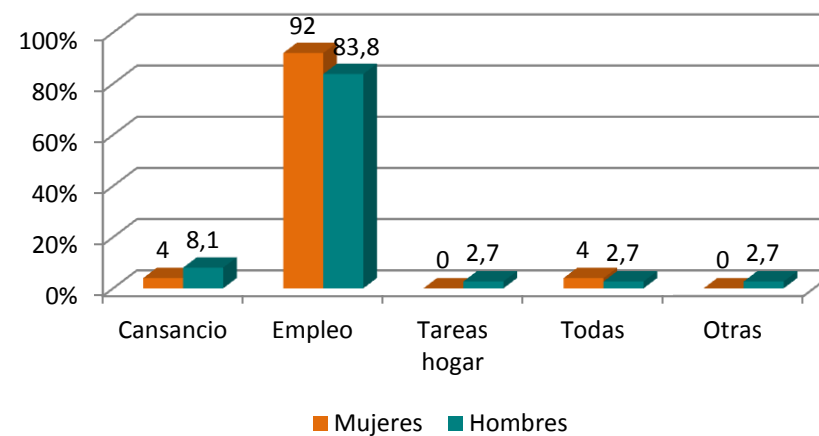


Gráfico 79: Motivos por los que no han dedicado más tiempo a su vida familiar, según sexo

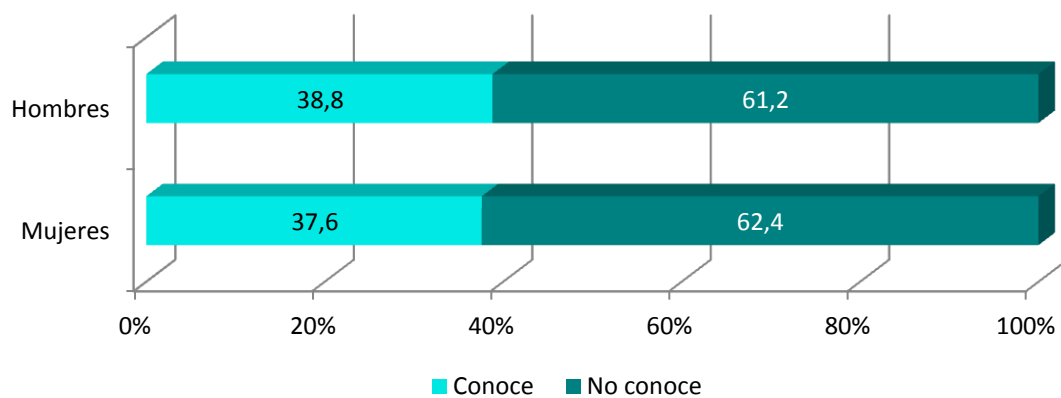


Plan Concilia

Conocimiento del Plan Maracena Concilia

Seis de cada diez autónomos/as consultados (64%) tienen algún conocimiento acerca del Plan Maracena Concilia. La diferencia es prácticamente inexistente entre mujeres y hombres en esta cuestión.

Gráfico 80: Conocimiento del Plan Maracena Concilia, según sexo



Base muestral=152

RESULTADOS ESTUDIO DE PERSONAS EMPLEADAS POR CUENTA AJENA

Características sociodemográficas de las personas trabajadoras

Sexo

Aunque se han entrevistado a 124 personas, dos personas no han completado el sexo, por lo que los análisis desagregados según esta variable tendrán una base muestral máxima de 122 casos. Se han entrevistado a 78 mujeres (63,9%) y 44 hombres (36,1%).

Edad

La media de edad de las personas trabajadoras encuestadas es de 41 años ($\pm 8,8$). La edad mínima registrada ha sido de 23 años y la máxima 60. La mitad de la población encuestada tiene menos de 35 años. Hay diferencias estadísticamente significativas en la edad media de hombres (44 años, $\pm 9,2$) y la de las mujeres (39 años, $\pm 7,9$) de la muestra.

Nivel de estudios

El 93,4% de las personas trabajadoras ha finalizado alguna etapa educativa del sistema educativo reglado. Prácticamente cuatro de cada diez (38,5%) han completado los estudios primarios, más de una cuarta parte (26,2%) tiene estudios secundarios no obligatorios y el 28,7% ha completado estudios universitarios. Solamente un 6,6% no cuenta con ninguna titulación.

País de origen

La mayoría (95%) de la muestra de personas empleadas por cuenta ajena es originaria de España. El resto las personas entrevistadas procede de Europa (0,8% de Francia, y otro 0,8% de los Países Bajos), Sudamérica (un 0,8% de Argentina y otro 0,8% de Colombia), y el Norte de África, concretamente un 1,7% de la muestra proviene de Marruecos.

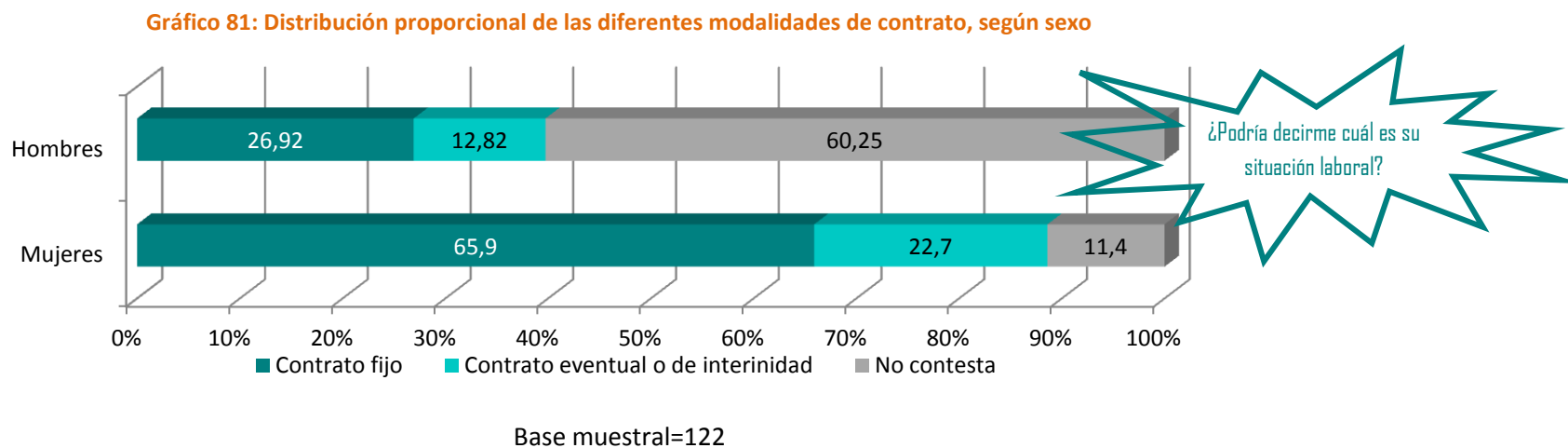
Estado civil

El 70,1% de las personas autónomas están casadas, casi una cuarta parte (23,3% son solteras), un 4,7% de las personas encuestadas han estado casadas pero se han separado o divorciado y un 1,3% son viudas.

► Situación laboral

■ Contrato laboral

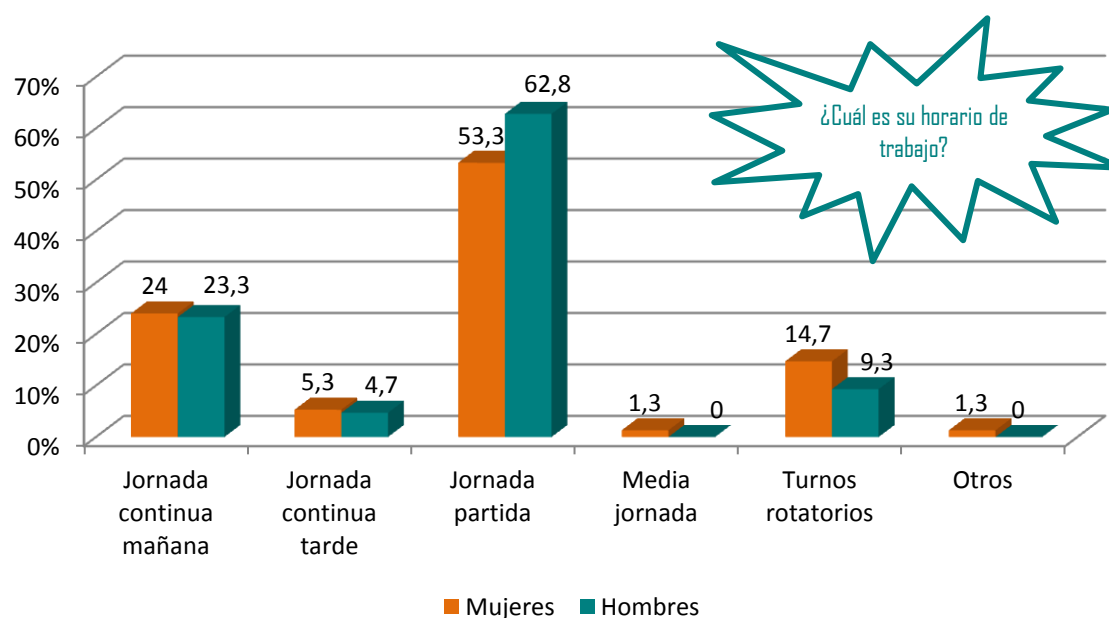
Al comparar el tipo de contratación al que están sujetos hombres y mujeres que contestan a la pregunta, podría inducirse que las mujeres gozan de mayor estabilidad laboral, ya que presentarían porcentajes mucho más altos de contratación fija. Sin embargo, debido a la alta tasa de no respuesta entre los hombres no es posible extraer conclusiones a este respecto.



Jornada laboral

La mayoría del personal que trabaja en los negocios comerciales encuestados, lo hace en horario partido. Aunque no hay diferencias significativas entre hombres y mujeres, puede observarse como los porcentajes desagregados en función de sexo de quienes trabajan en jornada continua tanto de mañana como de tarde, y de quienes trabajan media jornada son similares. Sin embargo, existen más diferencias entre quienes trabajan en horario partido, ya que hay mayor proporción de hombres en esta modalidad, la diferencia con las mujeres es de casi de 10 puntos porcentuales. Por el contrario, la proporción de mujeres que trabaja por turnos rotatorios es mayor que la de los hombres.

Gráfico 82: Tipo de jornada laboral, según sexo



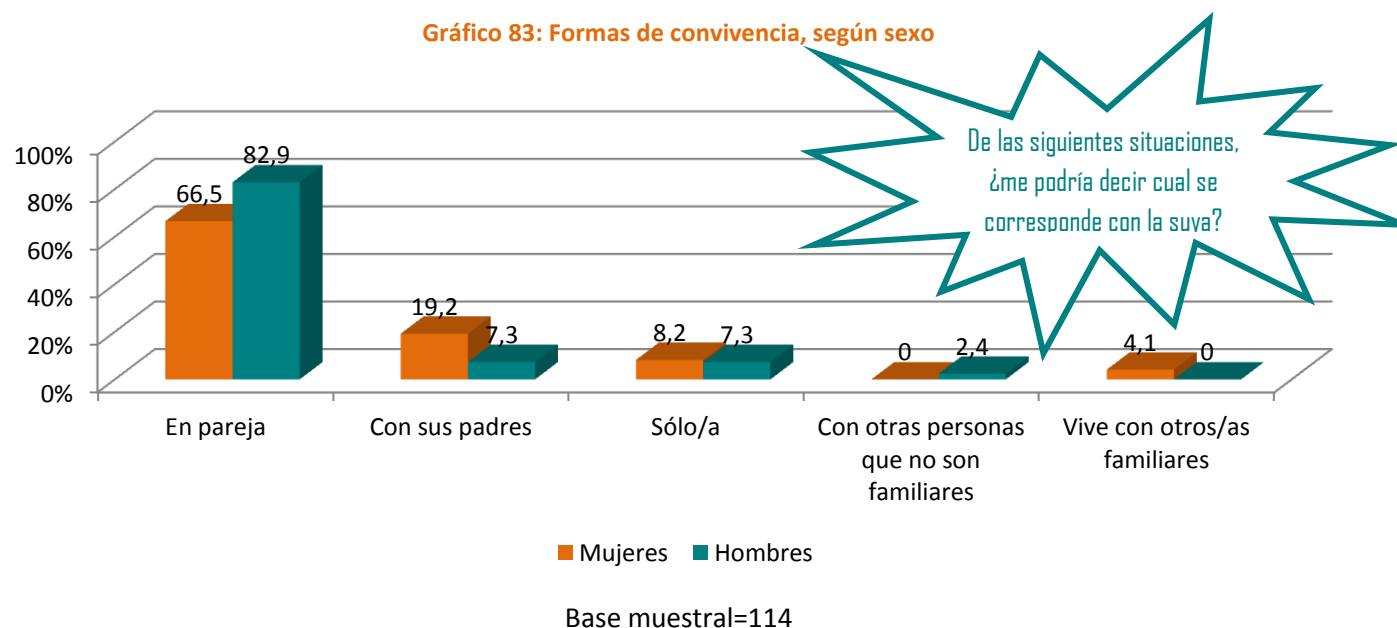
Base muestral=118

▮ Vida familiar

◀ Formas de convivencia

De acuerdo con los datos extraídos sobre el estado civil de las personas encuestadas, según los cuales siete de cada diez personas estaban casadas, no es de extrañar que la forma de convivencia más frecuente sea en pareja.

Aunque no hay diferencias significativas entre hombres y mujeres, sí puede observarse que las mujeres consultadas viven con sus padres en mayor medida que los hombres, en detrimento de las que viven en pareja. La composición de la muestra de mujeres, significativamente más joven que la de los hombres, puede contribuir a explicar estos resultados.



Reparto de tareas domésticas

Aunque la base muestral para el análisis de la corresponsabilidad en las tareas domésticas donde la persona encuestada tiene empleo por cuenta ajena es muy reducida. Los resultados obtenidos, refuerza las tendencias detectadas en el resto de grupos de población analizadas en este estudio y vienen a confirmar que en los hogares conformados por parejas la distribución de tareas es más desigual que la observada en otras formas de convivencias.

Gráfico 84: Distribución de tareas en los hogares conformados por parejas, según sexo

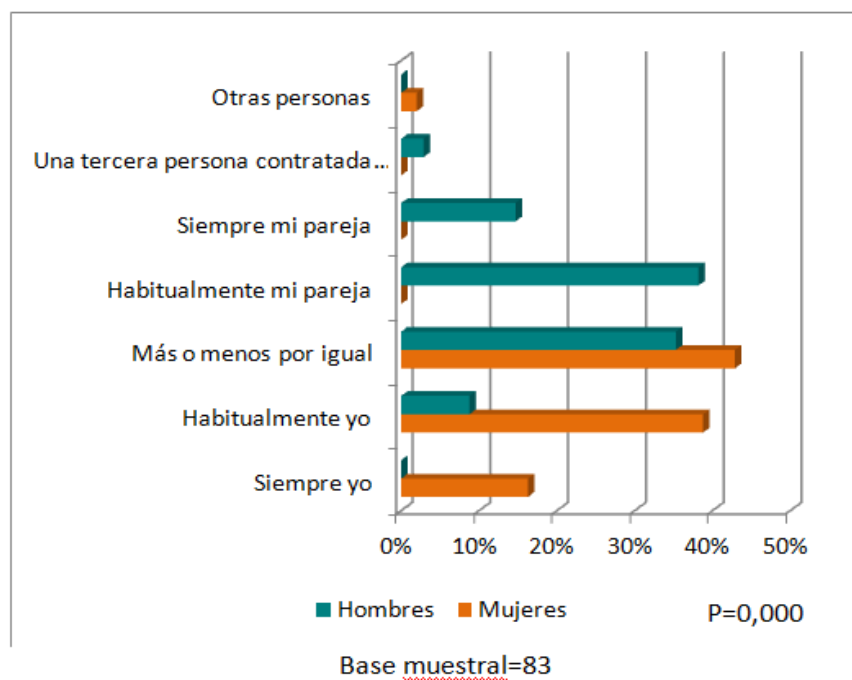
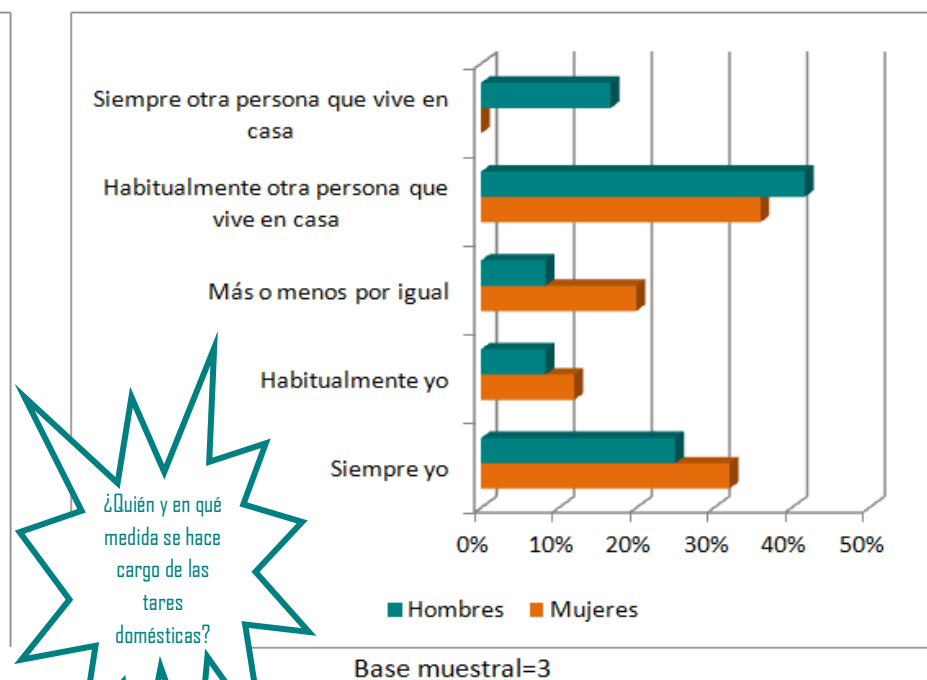


Gráfico 85: Distribución de tareas en los hogares no conformados por parejas, según sexo



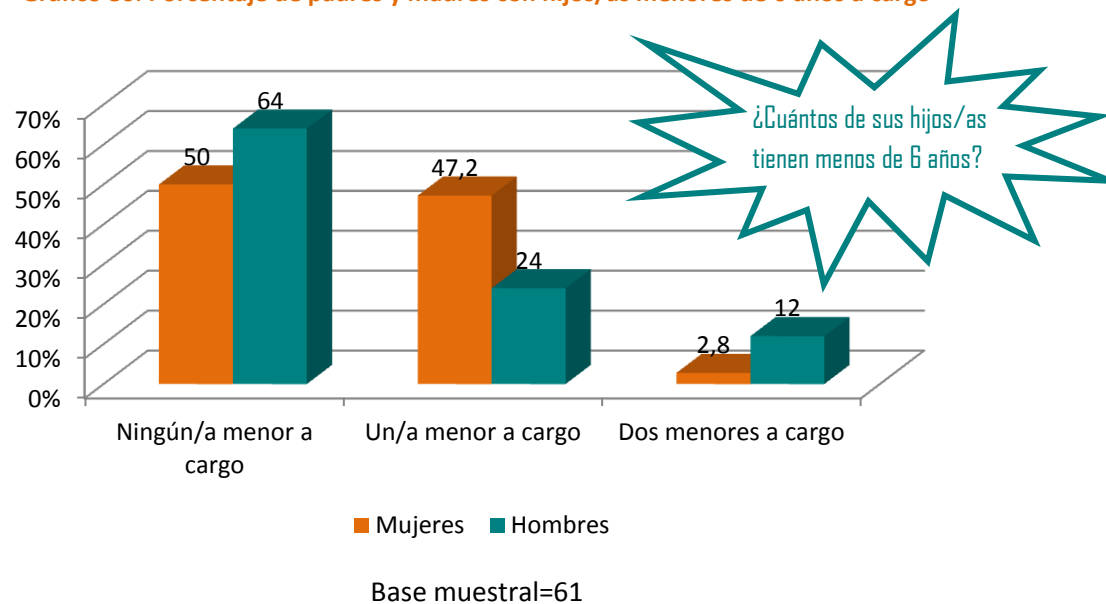
Hijos e hijas

El 56,4% de las personas encuestadas tiene hijos e hijas, el número de hijos y/o hijas. La mitad de las mujeres (50,7%) y una tercera parte de los hombres (65,1%) tienen descendientes.

El número medio de hijos y/o hijas de las personas que tienen las personas que trabajan por cuenta ajena es de 1,64 ($\pm 0,67$). La media de en el caso de las mujeres (1,78, $\pm 0,14$) es levemente inferior a la de los hombres (1,5, $\pm 0,61$) aunque la diferencias son mínimas y no son estadísticamente significativas.

Por otra parte, se ha observado que aunque las diferencias sean pocas, hay menos mujeres que hombres con hijos/as y las que tienen, tienen menos, pero son menores de 6 años y por tanto más dependientes con mayor frecuencia.

Gráfico 86: Porcentaje de padres y madres con hijos/as menores de 6 años a cargo

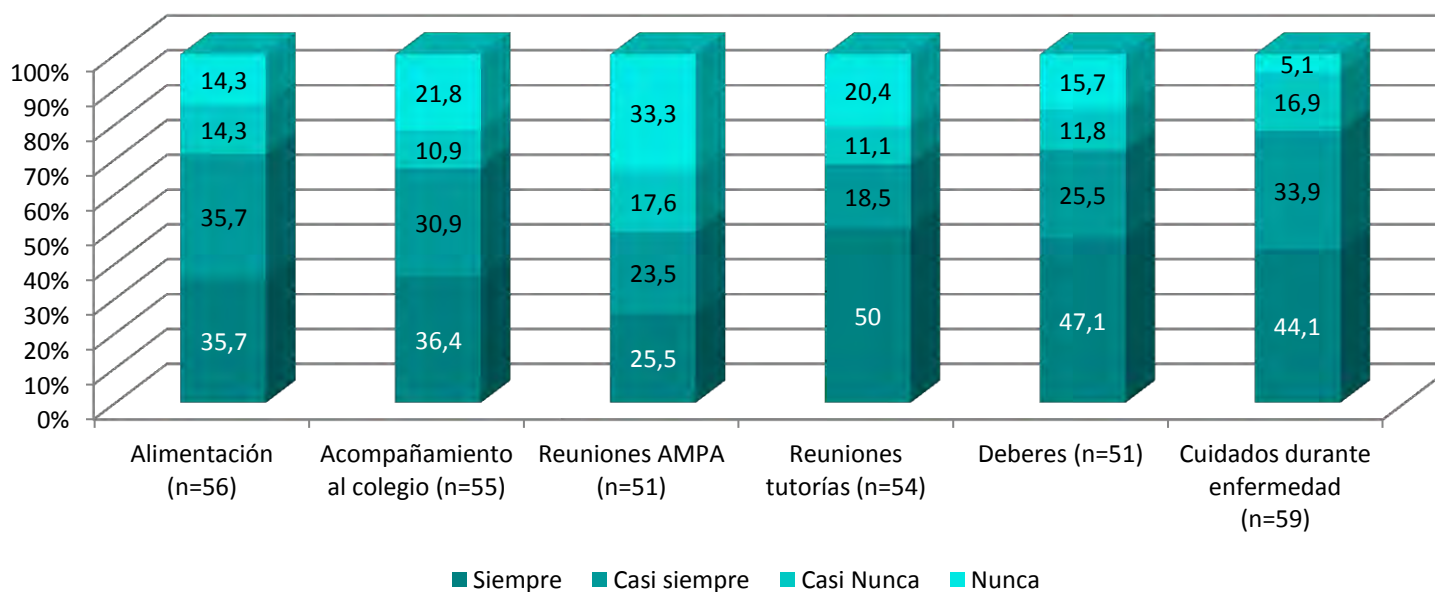


Tareas de cuidado

La tarea relacionada con los cuidados que más frecuentemente realizan las personas trabajadoras por cuenta ajena encuestadas son las reuniones de tutoría, la ayuda con los deberes a los menores, los cuidados durante la enfermedad, casi la mitad de las personas entrevistadas realiza estas tareas siempre y aproximadamente un 75% siempre o casi siempre.

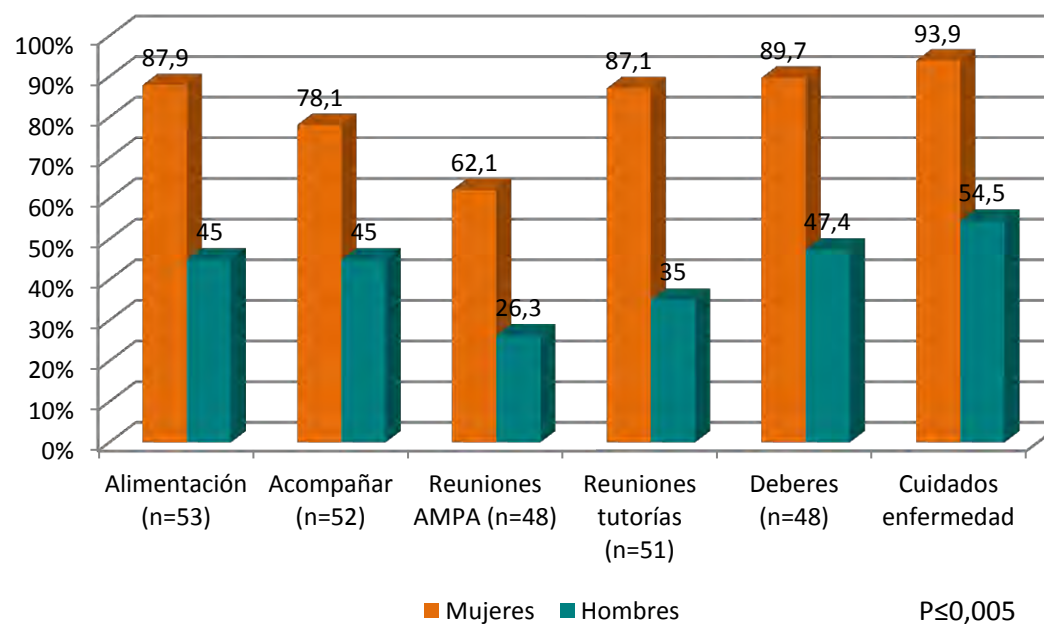
Otras tareas que se realizan muy frecuentemente, son las relacionadas con la alimentación y el acompañamiento a los centros educativos. Aunque dos terceras partes las hacen de manera habitual, sólo un tercio las realiza siempre.

Gráfico 87: Dedicación a las tareas de cuidados de hijos e hijas menores de seis años, según tipo de tarea y frecuencia de realización



Cuando se analizan las diferencias en la asunción de responsabilidades de cuidado por parte de los hombres y de las mujeres, se han encontrado diferencias estadísticamente significativas que permiten afirmar que las tareas de cuidado siguen recayendo principalmente en las mujeres. Prácticamente la totalidad de mujeres se encarga de tanto de las tareas que tienen que ver con la alimentación, con las relacionadas con la salud, así como las derivadas de la educación de los niños y las niñas menores. El porcentaje de hombres que se responsabiliza de estas tareas es aproximadamente la mitad en todos los casos, y en lo que respecta a la educación las diferencias son aún mayores.

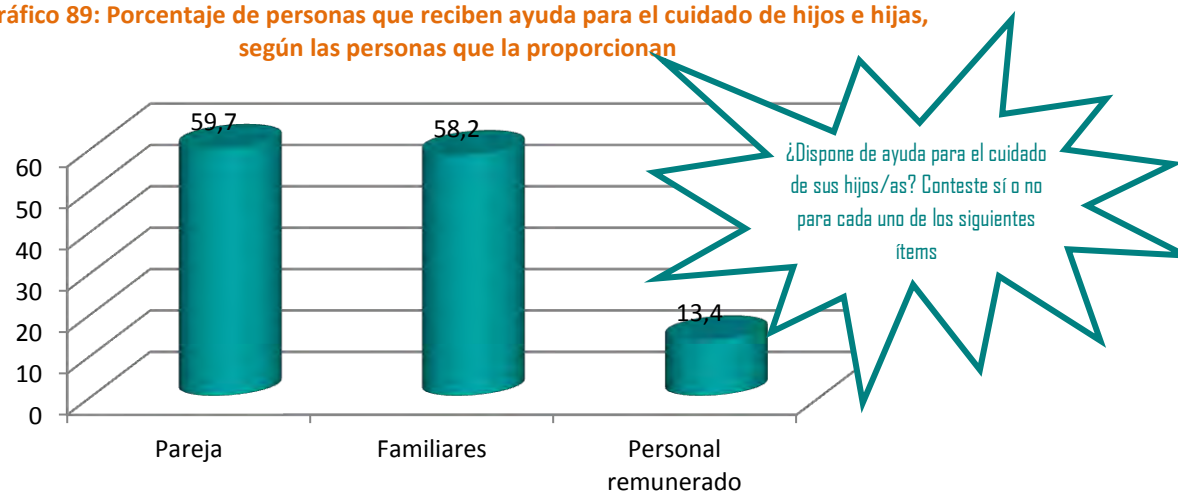
Gráfico 88: Porcentaje de personas que se encargan habitualmente (siempre + casi siempre) de las tareas de cuidado de sus hijos/as menores de 6 años, según sexo



Corresponsabilidad en las tareas

Seis de cada diez personas con menores de seis años a cargo, cuentan con la ayuda de sus parejas y/o de otras personas de la familia para cuidar de sus menores. La mayoría de las personas que trabajan por cuenta ajena recurren a las redes familiares para que realicen diferentes tareas realizadas con la crianza de niños y niñas, solamente una de cada ocho aproximadamente recurre a personal remunerado para poder llevar a cabo estas actividades.

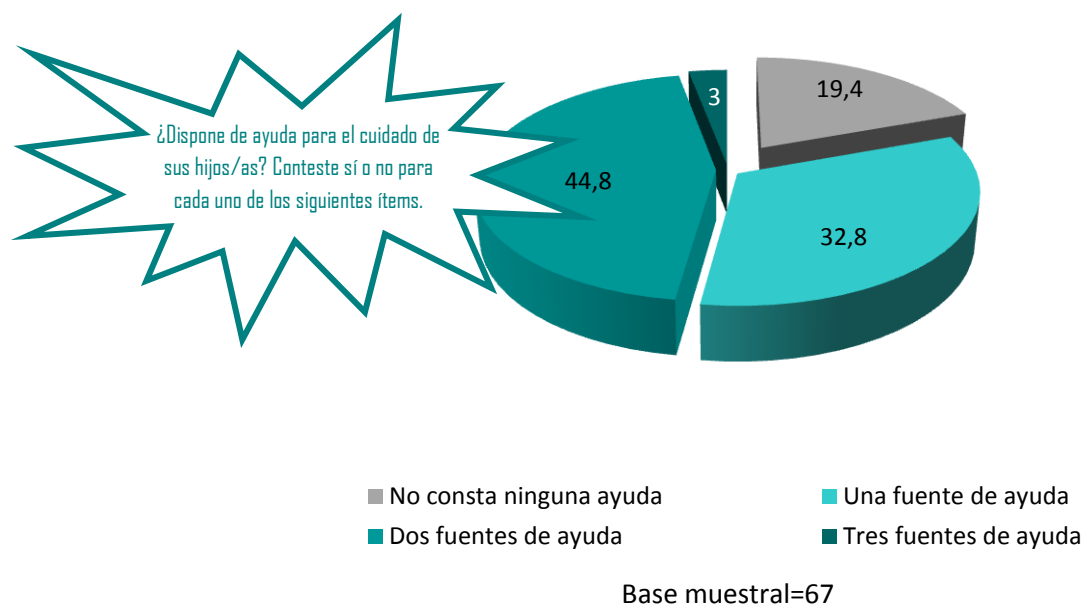
Gráfico 89: Porcentaje de personas que reciben ayuda para el cuidado de hijos e hijas, según las personas que la proporcionan



Base muestral=67

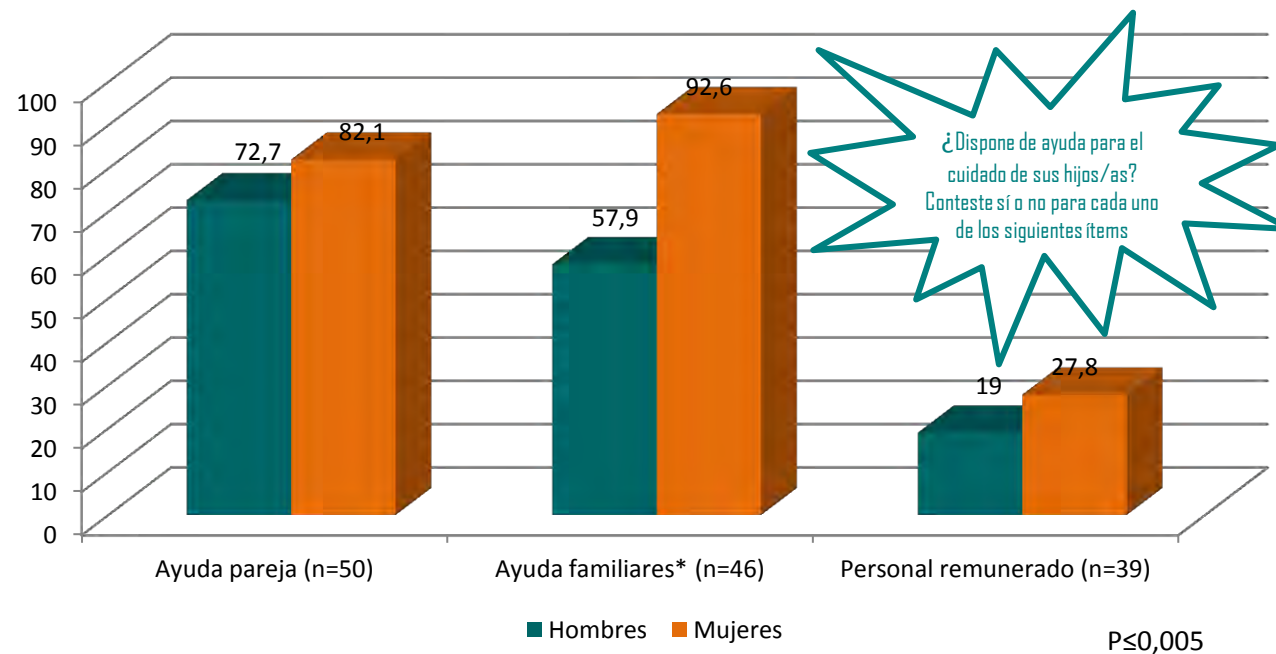
Aunque casi una quinta parte de la población parece no ha expresado si recibe apoyo de algún tipo. Del total de las personas encuestadas con menores de seis años a cargo un tercio puede contar con alguien que les ayude, pero un 45% contar con dos tipos de apoyo, una minoría combina la colaboración de la pareja, de familiares y de personal remunerado para realizar las tareas de cuidado.

Gráfico 90: Porcentaje de personas que reciben ayuda para el cuidado de hijos e hijas, según el número de fuentes de ayuda que reciben



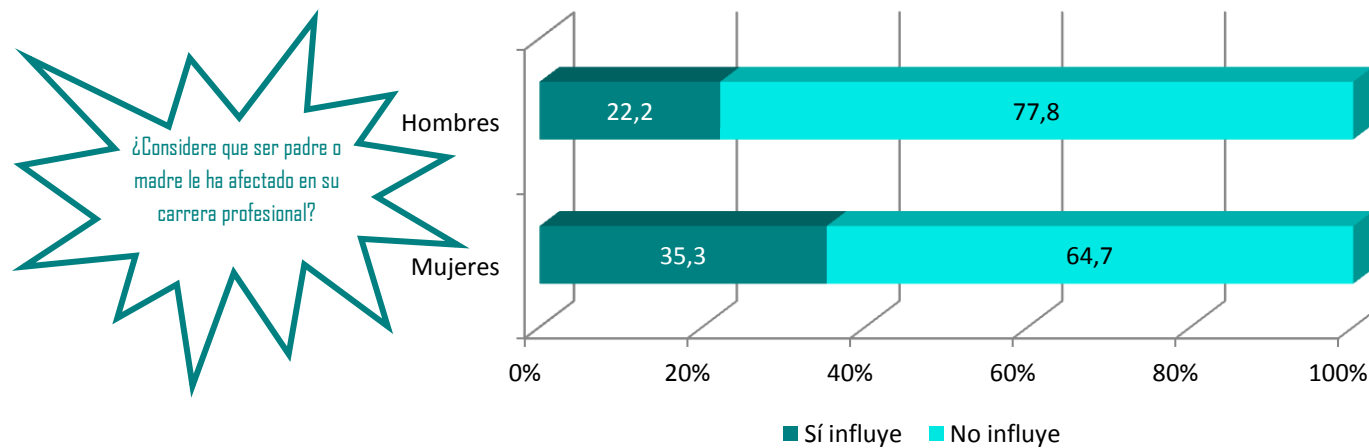
Aunque según los datos procesados las mujeres contarían con más apoyo que los hombres en las tareas de cuidado tanto de familiares, de las parejas como de personal empleado. En el caso de la ayuda de familiares, según los datos recogidos habría pruebas estadísticas que indicarían una mayor predisposición de las familias a colaborar con las mujeres en las tareas de cuidado de sus hijos e hijas. Sin embargo, un tercio de los hombres no ha contestado a esta pregunta, mientras que la proporción de no respuesta es solo un 11% en el caso de las mujeres, lo estaría afectando a los resultados.

Gráfico 91: Porcentaje de personas que reciben apoyo en las tareas de cuidado de hijos e hijas, según sexo



A pesar de que las mujeres asumen más y con más frecuencia las tareas de cuidado de los hijos e hijas, sólo un tercio de ellas considera que la maternidad ha influido en su carrera profesional. El porcentaje de hombres que cree que la paternidad le ha afectado es el 22,2%. Aunque no hay diferencias significativas que permitan hacer inferencias, puede observarse que las mujeres tienden a tener más problemas en sus trabajos derivados de tener menores a cargo.

Gráfico 92: Percepción acerca de la influencia de la maternidad o paternidad en la carrera profesional, según sexo

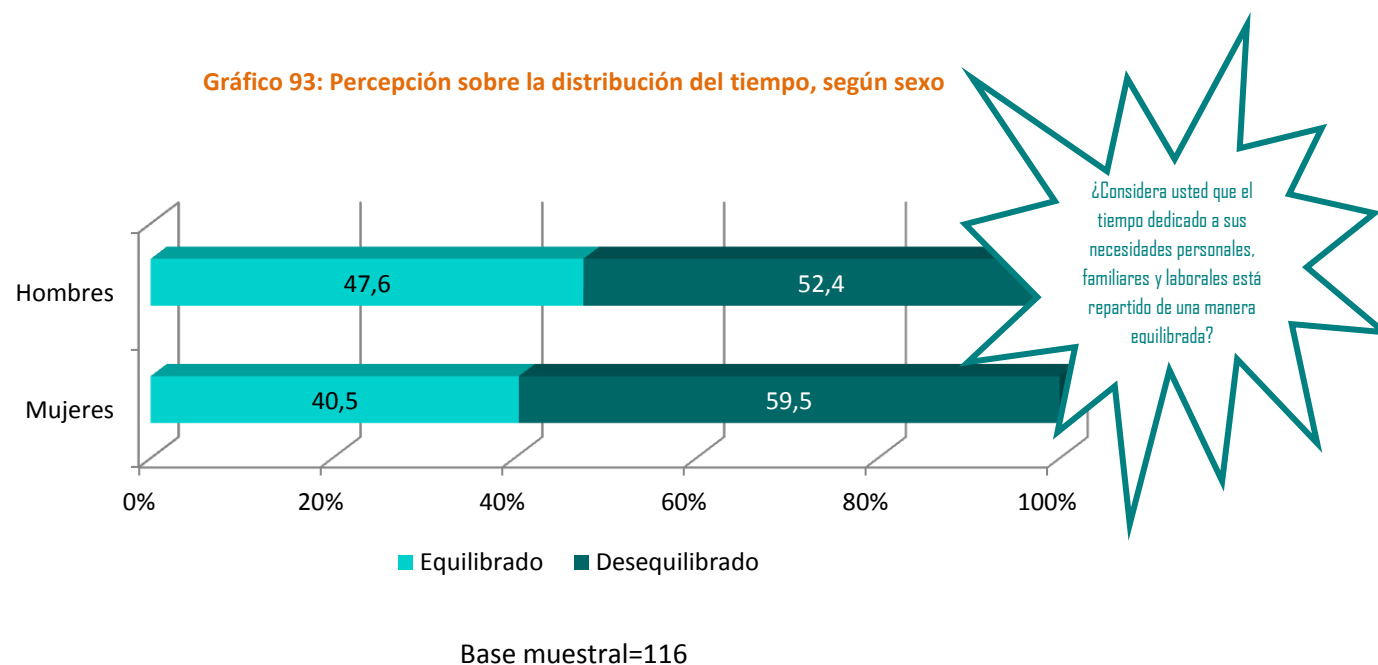


Base muestral=61

► Usos del tiempo y conciliación

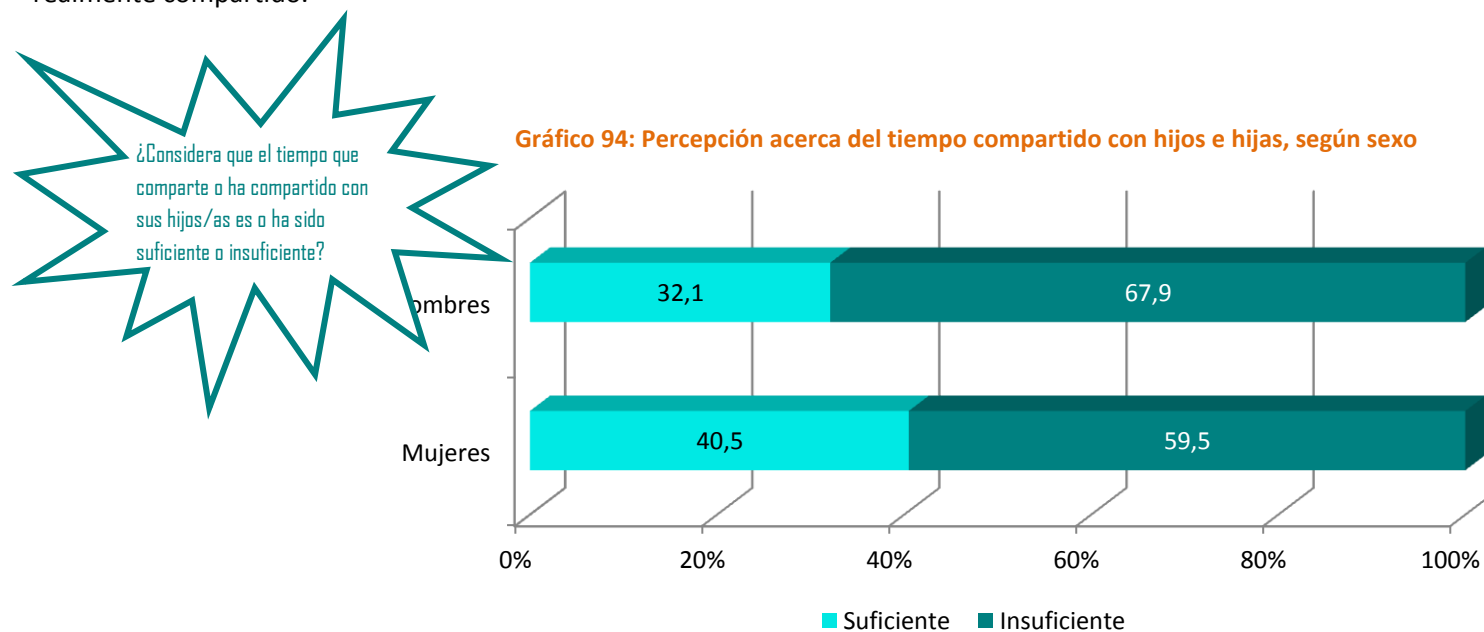
El 56,8% de las personas entrevistadas cree que el tiempo dedicado a las diferentes esferas de su vida está distribuido desequilibradamente. Estos datos indican que más de la mitad de personal empleado por cuenta ajena no conciliaría de manera adecuada la atención dedicada a la vida familiar, personal y laboral.

Aunque los porcentajes de hombres y mujeres que perciben desequilibrios en la distribución de su tiempo son similares, las mujeres tendrían una peor consideración de esta distribución.



Cuando se analiza con más detenimiento la satisfacción con el uso del tiempo de las personas con hijos e hijas, dos tercios de las personas trabajadoras por cuenta ajena tiene la sensación de haber pasado poco tiempo con estos/as familiares.

Las mujeres entrevistadas perciben que el tiempo que han pasado con sus niños o niñas ha sido insuficiente con mayor frecuencia que los hombres. Esto no quiere decir que realmente las mujeres hayan pasado menos tiempo que los hombres con sus familiares a cargo, porque como ya se ha comentado son ellas quienes se dedican principalmente a su cuidado. Sin embargo, las mujeres pueden tener esa sensación debido a que ellas han sido tradicionalmente consideradas las principales responsables de atender a los y las menores, lo que puede estar afectando su percepción independientemente del tiempo realmente compartido.



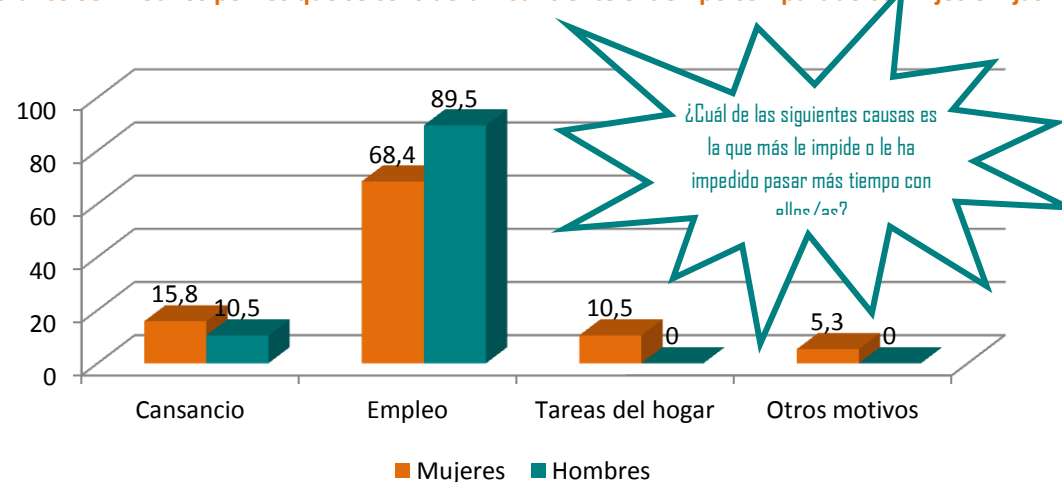
Base muestral=65

El principal motivo por el que las personas insatisfechas con el tiempo dedicado a sus hijos e hijas creen que no han podido dedicarles el tiempo suficiente, es el empleo. Prácticamente el 90% de los hombres y casi el 70% cree que ha sido el trabajo remunerado el que ha impedido compartir más tiempo con esta parte de la familia.

El factor que menos ha incidido en el tiempo dedicado a los hijos e hijas son las tareas domésticas. Una décima parte de las mujeres contemplan las tareas domésticas como el obstáculo que ha dificultado pasar más tiempo con ellos y ellas. Ningún hombre ha aludido a este motivo.

Una de cada siete mujeres y uno de diez hombres perciben que es el cansancio el factor que no ha permitido estar más tiempo con la familia. La dureza o la cantidad de trabajo, o la combinación de tareas propias del trabajo productivo y del reproductivo (domésticas y de cuidado) puede provocar tal estado de agotamiento, que impida dedicar el tiempo suficiente a los hijos e hijas.

Gráfico 95: Motivos por los que se considera insuficiente el tiempo compartido con hijos e hijas



Base muestral=38

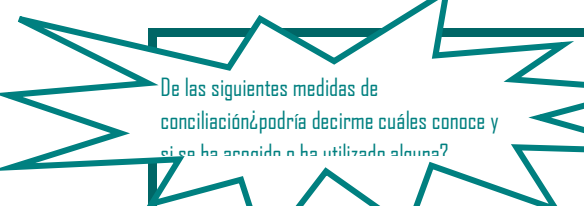
Medidas de conciliación

Entre las personas con cargas familiares, las medidas menos conocidas son aquellas que permiten gestionar el propio tiempo de trabajo (banco del tiempo, la bolsa de horas y el teletrabajo). Estas medidas son relativamente novedosas, pero además no están recogidas en la ley de conciliación, lo que puede motivar que hayan tenido menor difusión. Cuando se compara la situación de hombres y mujeres, puede observarse que estas medidas son aún más desconocidas por las mujeres, en el caso de la bolsa de horas, las diferencias son estadísticamente significativas, lo que quiere decir que hay más probabilidades de saber en qué consiste si se es mujer.

Las medidas más populares están relacionadas con la flexibilidad de horarios (el tiempo parcial, las vacaciones flexibles o el horario flexible). Son medidas de conciliación que redundan en permitir tener más horas al día libres no sólo para dedicarlas a la vida personal sino también a la personal.

En cuanto a las medidas a las que más se han acogido las personas empleadas por cuenta ajena encuestadas y que tienen responsabilidades familiares, son las vacaciones flexibles, la formación dentro de la jornada laboral, y el horario flexible. Cabe destacar que las mujeres son las que principalmente se están acogiendo a todas las medidas excepto la excedencia para el cuidado de familiares.

Tabla 9: Conocimiento y uso de las medidas de conciliación entre personas con menores o dependientes a cargo, según sexo

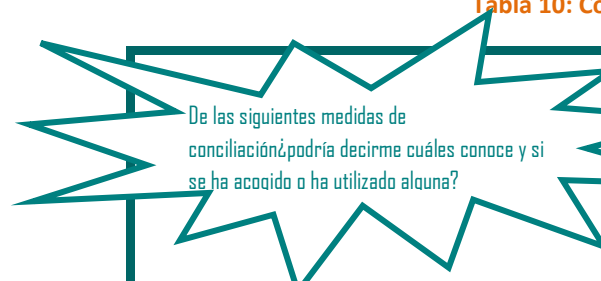


	Hombres				Mujeres			
	Se ha acogido	La conoce y no se ha acogido	No la conoce	Total	Se ha acogido	La conoce y no se ha acogido	No la conoce	Total
Horario Flexible*	8% (2)	64% (16)	28% (7)	100% (25)	38,7% (12)	35,5% (11)	25,8% (8)	100% (31)
Jornada intensiva	8,7% (2)	65,2% (15)	26,1% (6)	100% (23)	23,1% (6)	42,3% (11)	34,9% (9)	100% (26)
Tiempo parcial	12,5% (3)	70,8% (17)	16,7% (4)	100% (24)	34,4% (11)	50% (16)	15,6% (5)	100% (32)
Bolsa horas*	0	47,8% (11)	52,2% (12)	100% (23)	0	24% (6)	76% (19)	100% (25)
Banco del tiempo	0	39,1% (9)	60,9% (14)	100% (23)	7,7% (2)	19,2% (5)	73,1% (19)	100% (26)
Vacaciones flexibles	37,5% (9)	37,5% (9)	25% (6)	100% (24)	43,3% (13)	36,7% (11)	20% (6)	100% (30)
Teletrabajo	0	66,7% (16)	33,3% (8)	100% (22)	7,4% (2)	40,7% (11)	51,9% (14)	100% (27)
Formación dentro de la jornada laboral	18,2%(4)	50% (11)	31,8% (7)	100% (22)	26,9% (7)	42,3% (11)	30,8% (8)	100% (26)
Excedencia para el cuidado de familiares	8,7% (2)	52,2% (12)	39,1% (9)	100% (23)	3,6% (1)	71,4% (20)	25% (7)	100% (28)
Emergencia familiar	9,1% (2)	59,1% (13)	31,8% (7)	100% (22)	20% (5)	44% (11)	36% (9)	100% (25)

*P≤0,005

En cuanto a las medidas destinadas específicamente al cuidado de los hijos e hijas, las mujeres conocen en mayor medida estas formulas para facilitar la conciliación, y suelen acogerse a ellas también con mayor frecuencia que los hombres, excepto en el caso de los permisos de paternidad.

Tabla 10: Conocimiento y uso de las medidas de conciliación entre personas con hijos o hijas, según sexo



	Hombres				Mujeres			
	Se ha acogido	La conoce pero no se ha acogido	No la conoce	Total	Se ha acogido	La conoce pero no se ha acogido	No la conoce	Total
Maternidad	10,5% (2)	68,4% (13)	21,1%(4)	100% (19)	57,7% (15)	30,8% (8)	11,5% (3)	100% (26)
Paternidad	45,5% (10)	45,5% (10)	9,1% (2)	100% (2)	0	82,4% (14)	17,6% (3)	100% (17)
Lactancia*	10,5% (2)	57,9% (11)	31,6% (6)	100% (19)	47,8% (11)	34,8% (8)	17,4% (4)	100% (23)
Ampliación permiso de maternidad	5% (1)	60% (12)	35% (8)	100% (20)	20% (5)	60% (15)	20% (5)	100 (25)
Reducción jornada por cuidado hijos/as	8% (2)	58,3% (14)	33,3% (8)	100% (25)	16% (4)	72% (18)	12% (3)	100% (25)
Excedencia para el cuidado de hijos/as	8,7% (2)	56,5% (13)	34,8% (9)	100% (23)	10,7% (3)	75% (21)	14,3% (4)	100% (28)
Gastos de guardería	9,1% (2)	59,1% (13)	31,8% (7)	100% (22)	20% (5)	44% (11)	36% (9)	100% (25)

*P≤0,005

► Comunicación del Plan Maracena Concilia

◀ Conocimiento del Plan Maracena Concilia

Siete de cada diez personas no han oído hablar del Plan Maracena Concilia. Aunque el desconocimiento es generalizado tanto entre los hombres como en las mujeres que trabajan por cuenta ajena, una de cada cuatro mujeres conoce el Plan de conciliación de Maracena, frente a uno de cada tres hombres.

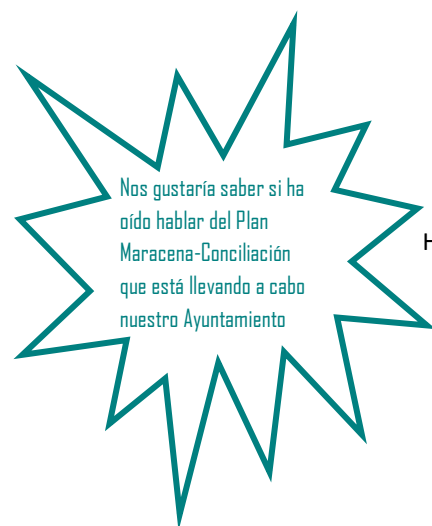
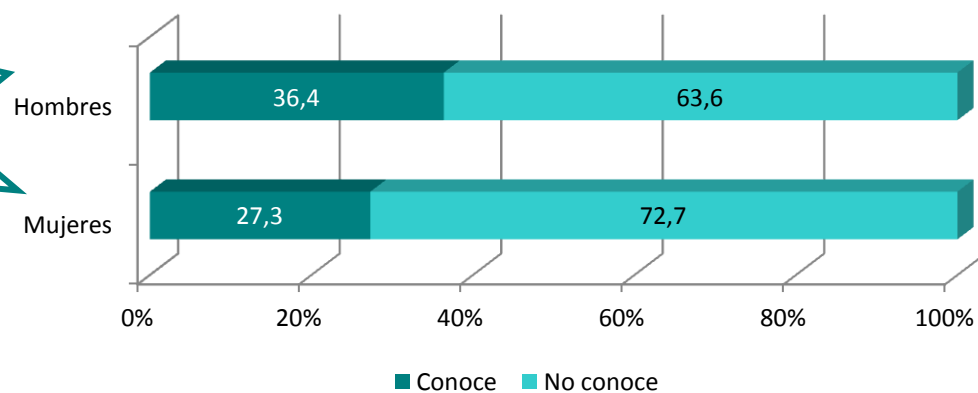


Gráfico 96: Conocimiento del Plan Maracena Concilia, según sexo



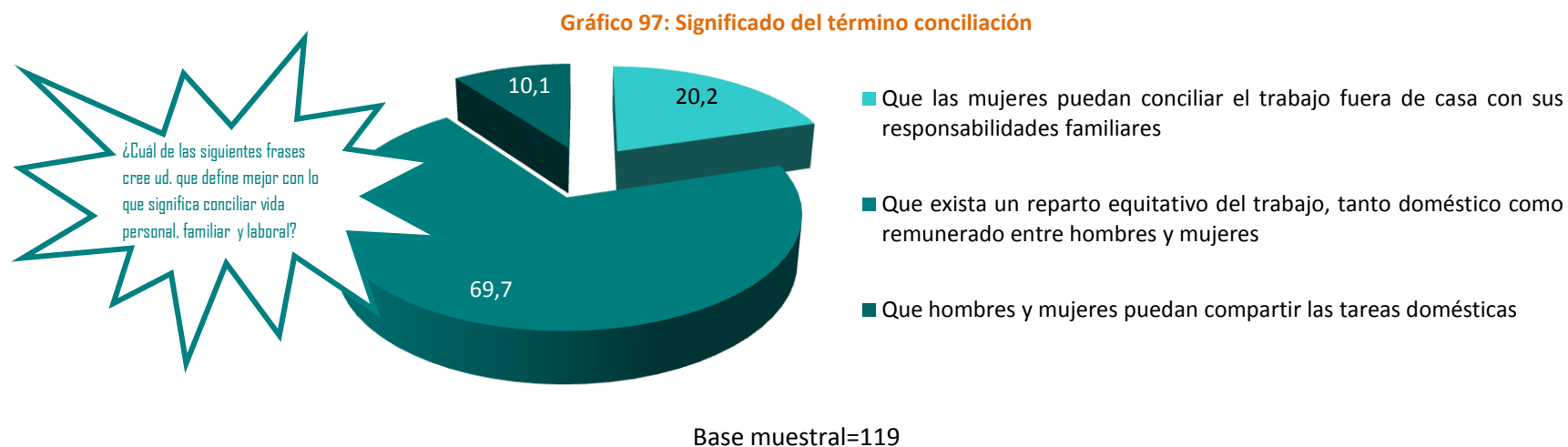
Base muestral=121

Significado de conciliación para las personas trabajadoras

El 70% de las personas encuestadas comparte la definición de conciliación con el Ayuntamiento de Maracena. Se trata de una definición integral que considera las diferentes esferas de la vida y un cambio en la división sexual de trabajo y por ende de las relaciones de género.

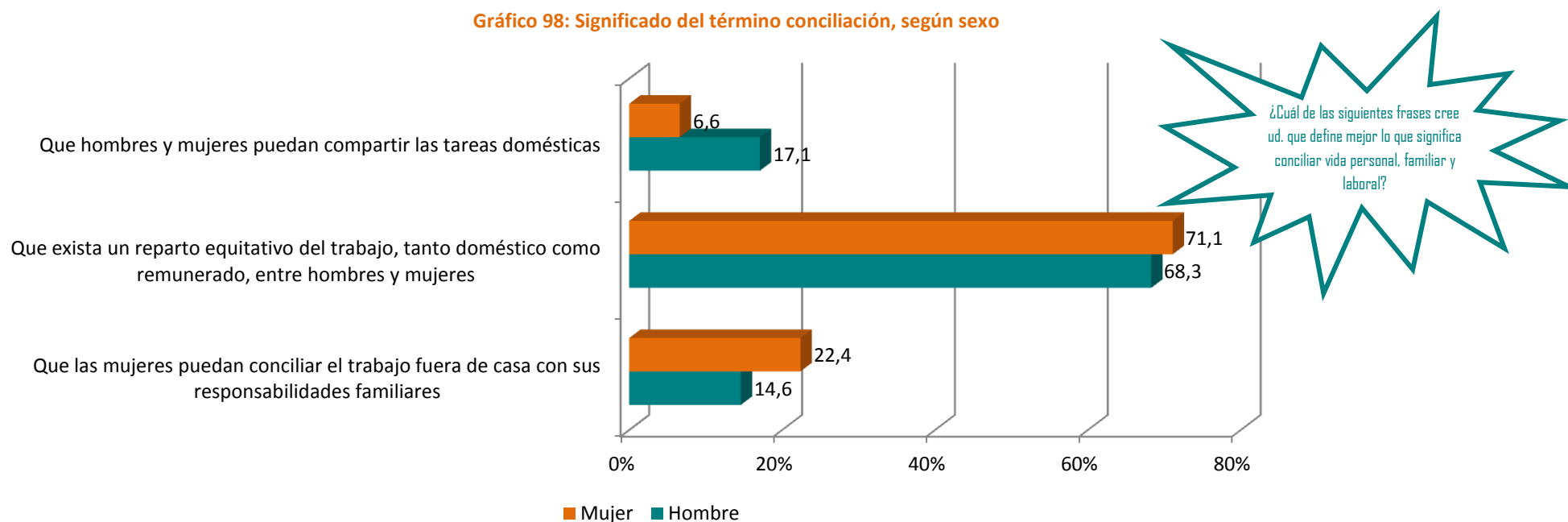
Una quinta parte de las personas encuestadas consideran que la conciliación es un asunto que incumbe únicamente a las mujeres. Esta definición tiene implicaciones importantes, si la conciliación es un problema que sufren y tienen las mujeres, deja de ser una cuestión global y se pierde la perspectiva holística con la que debería afrontarse el tema.

Otra décima parte opina que la conciliación se reduce a la distribución de tareas domésticas sin considerar la vida personal, ni el tiempo dedicado al empleo.



Las opiniones de hombres y mujeres son bastante similares. La mayoría de las personas empleadas por cuenta ajena, entiende que la conciliación es una cuestión que requiere una perspectiva estructural y que implica una redistribución equitativa de la carga de trabajo tanto productivo como reproductivo entre hombres y mujeres. Sin embargo, casi una quinta parte de las mujeres y una séptima parte de los hombres maneja un concepto de conciliación que implica una perspectiva individualista, que equivale a entenderla como un asunto privado que únicamente afecta a las mujeres. Solamente el 6,6% de las mujeres y el 17% de los hombres entienden la conciliación como el reparto únicamente de las tareas domésticas, obviando las implicaciones que las desigualdades entre hombres y mujeres tienen en el resto de las esferas de la vida.

Gráfico 98: Significado del término conciliación, según sexo



Base muestral=117

CONCLUSIONES

Las personas que más dificultades encuentra para conciliar enfrentan son las mujeres, personas con hijos e hijas y con edades comprendidas entre los 30 y 45 años. Aunque hay consenso en la población, ya que la mayor parte de la ciudadanía de Maracena, entiende que lograr equilibrar tareas y tiempos entre hombres y mujeres es una necesidad.

La estrategia de difusión del Plan Maracena Concilia ha conseguido que en los cuatro años de vigencia el conocimiento de este marco de acción municipal haya aumentado notablemente, principalmente entre las mujeres. También hay mayor porcentaje de personas que conocen el Plan, entre las personas empleadas, ya sea por cuenta ajena como por cuenta propia. Será necesario por tanto seguir incidiendo en la población de hombres, personas jóvenes, sin estudios o con estudios primarios, y sin relación con el mercado laboral, que son quienes conocen con menor frecuencia el plan, sin descuidar las campañas dirigidas a la población general, para lograr que los niveles de conocimiento sigan aumentando. Además es necesario seguir difundiendo el plan entre el empresariado, ya que su papel a la hora de implantar medidas de conciliación en las empresas es claves para lograr efectivamente que Maracena sea un municipio conciliador, pero también entre las personas trabajadoras, ya que estas conozcan su derecho a disfrutar de medidas de conciliación y la existencia de servicios y recursos en el ámbito público y privado destinados a ello, también es fundamental ya que el obstáculo que dificulta en mayor medida tener una distribución equilibrada del tiempo son los motivos laborales.

Además, dar a conocer el Plan Maracena Concilia supone mantener informada a la ciudadanía de las estrategias puestas en marcha en el municipio y los recursos movilizados para conseguir materializarlas, lo que mejora la percepción de la población acerca de las decisiones tomadas y aumenta la gobernabilidad.

En cuanto a los recursos de conciliación públicos, es necesario seguir haciendo hincapié en dar a conocer aquellos servicios que pueden facilitar la vida de la ciudadanía, difundidos mediante campañas específicas dirigidas a sectores concretos de población que encontrarían alivio en ellos. Además es necesario dar a conocer servicios o estrategias de conciliación que podrían disfrutar toda la población, como el banco del tiempo y el horario ampliado del Ayuntamiento, ya que tienen tasas muy bajas de uso, y muy altas de desconocimiento.

En cuanto al tejido empresarial de Maracena, que tiene una composición de empresas regentadas por mujeres que actualmente está en aumento, y en la que además, están cobrando mucho peso las nuevas empresas que se están poniendo en marcha en el municipio en los últimos años. Este hecho presenta numerosas potencialidades de trabajo conjunto a favor de la conciliación. Se han identificado necesidades de mejorar los sistemas de gestión del tiempo, de disminución de la brecha digital en la gestión de empresas en las que el Ayuntamiento de Maracena puede colaborar. Pero también, se ha observado una muy buena disposición de las empresas y personas autónomas para poner en marcha Planes de Igualdad y medidas de conciliación, que pueden dar lugar a un cambio importante en el funcionamiento de las empresas del municipio.

Es imprescindible seguir trabajando en la implicación de los hombres en la realización de las tareas domésticas y de cuidado, y sobre todo en la corresponsabilidad con este tipo de trabajos entre las parejas, que son las formas de convivencia donde mayores desequilibrios se han observado, porque siguen siendo las mujeres quienes se dedican siempre o habitualmente al cuidado de hijos e hijas, personas dependientes y tareas relacionadas con el buen funcionamiento del hogar.

Por último, es recomendable indagar en las dificultades de conciliación de las personas mayores de 65 años. La actual situación económica dificulta la independencia de sus miembros y son varios los núcleos familiares que pueden convivir en un mismo hogar, distribuyendo las tareas domésticas y de cuidado de menores. El trabajo de campo, ha permitido identificar bastantes casos, principalmente de abuelas, que están llevando a cabo tareas de crianza y que enfrentan numerosos problemas de conciliación cuando siguen trabajando en el mercado laboral, pero también cuando no lo hacen.

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS

Gráfico 1: Forma jurídica de las empresas	78
Gráfico 2: Forma Jurídica de la empresa según personas empleadas	80
Gráfico 3: Porcentaje de empresas, según año de creación	81
Gráfico 4: Sector de actividad de la empresa.....	82
Gráfico 5: Sector de actividad de la empresa, según sexo de la persona empresaria	83
Gráfico 6: Disponibilidad de apoyo	85
Gráfico 7: Frecuencia del apoyo en el negocio	86
Gráfico 8: Fuentes y frecuencia del apoyo en el negocio.....	87
Gráfico 9: Programación de las tareas por sexo.....	89
Gráfico 10: Herramientas para la programación de las tareas	90
Gráfico 11: Tipo de herramientas usadas para planificar actividades, según sexo.....	91
Gráfico 12: Utilización de programas informáticos específicos para la gestión de la empresa.....	92
Gráfico 13: Realización de horas extras	93
Gráfico 14: Realización de horas extra según sexo	94
Gráfico 15: Nivel de preocupación empresarial	95
Gráfico 16: Predisposición a la formación.....	96
Gráfico 17: Percepción sobre la existencia de medidas de conciliación en la empresa, según sexo del empresariado.....	97
Gráfico 18: Unidad de gestión de las medidas de conciliación	98
Gráfico 19: Aplicabilidad de las políticas de conciliación en la empresa	98
Gráfico 20: Porcentaje de personas que están de acuerdo (bastante+muy de acuerdo) con las siguientes afirmaciones, según sexo.....	100
Gráfico 21: Empresas que contemplan la flexibilidad en el horario de entrada al trabajo, según sexo del empresariado	102
Gráfico 22: Personas empleadas que acceden al horario de entrada flexible, según sexo del empresariado	103
Gráfico 23: Empresas que contemplan flexibilidad en el horario de salida, según sexo del empresariado	104
Gráfico 24: Personas empleadas que acceden al horario de salida flexible, según sexo del empresariado	105

Gráfico 25: Empresas que contemplan flexibilidad horaria por cuidados de personas dependientes, según sexo del empresario	106
Gráfico 26: Empresas que contemplan flexibilidad horaria para familias monoparentales, según sexo del empresario	107
Gráfico 27: Empresas que contemplan la reducción de jornada y sueldo, según sexo del empresario	108
Gráfico 28: Personas empleadas que acceden a reducción de jornada, según sexo de la persona empresaria	109
Gráfico 29: Empresas que contemplan bolsa de horas, según sexo del empresario	110
Gráfico 30: Empresas que contemplan días de permiso por días de vacaciones	111
Gráfico 31: Duración del permiso de maternidad según sexo del empresario	112
Gráfico 32: Duración del permiso de paternidad según sexo del empresario	113
Gráfico 33: Empresas que contemplan permiso de lactancia según sexo del empresario	114
Gráfico 34: Empresas que contemplan la sustitución del permiso de lactancia por ampliación de la baja maternal según sexo del empresario	115
Gráfico 35: Empresas que contemplan el permiso por emergencia familiar según sexo del empresario	116
Gráfico 36: Empresas que contemplan el teletrabajo según sexo del empresario	117
Gráfico 37: Existencia de problemas de absentismo laboral	118
Gráfico 38: Antecedentes de baja laboral por estrés	118
Gráfico 39: Formas de convivencia según sexo del empresario	119
Gráfico 40: Distribución de las tareas domésticas en hogares conformados por parejas, según sexo	120
Gráfico 41: Reparto de tareas de cuidado en los hogares	121
Gráfico 42: Ayuda en las tareas de cuidado, según fuente de la ayuda y sexo de la persona que la recibe	122
Gráfico 43: Tiempo medio dedicado a actividades diarias según sexo	123
Gráfico 44: Percepción acerca de la facilidad de conciliar, según sexo	124
Gráfico 45: Conocimiento del Plan Maracena Concilia, según sexo	125
Gráfico 46: Forma jurídica del negocio	127
Gráfico 47: Porcentaje de negocios, según año de creación y sexo de la persona que la regenta	128
Gráfico 48: Sector de actividad de la empresa	129
Gráfico 49: Disponibilidad de apoyo	130
Gráfico 50: Autónomos/as que reciben ayuda, según sexo (2010)	131
Gráfico 51: Autónomos/as que reciben ayuda, según sexo (2015)	131

Gráfico 52: Fuentes y frecuencia de apoyo en el negocio, según sexo de la persona entrevistada.....	132
Gráfico 53: Frecuencia de realización de balance económico	133
Gráfico 54: Frecuencia de realización de balance económico según sexo	134
Gráfico 55: Nivel de preocupación sobre el negocio.....	137
Gráfico 56: Nivel de preocupación sobre el negocio, según sexo.....	138
Gráfico 57: Grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones	139
Gráfico 58: Porcentaje de personas que están de acuerdo (bastante + muy de acuerdo) con las siguientes afirmaciones, según sexo	140
Gráfico 59: Duración de la jornada laboral	141
Gráfico 60: Duración de la jornada laboral, según sexo.....	142
Gráfico 61: Realización de horas extras	143
Gráfico 62: Realización de horas extras según sexo.....	143
Gráfico 63: Disponibilidad de sistemas de organización	144
Gráfico 64: Disponibilidad de sistemas de organización según sexo	144
Gráfico 65: Sistemas de organización implantados en los negocios.....	145
Gráfico 66: Sistemas de organización implantados en los negocios según sexo	146
Gráfico 67: Uso de TICs en la gestión del negocio, según sexo	147
Gráfico 68: Uso de TICs en la gestión del negocio, según edad.....	147
Gráfico 69: Uso de TICs en la gestión del negocio, según nivel de estudios	147
Gráfico 70: Tiempo medio dedicado a actividades diarias según sexo.....	148
Gráfico 71: Percepción de la dificultad de conciliar Gráfico 72: Percepción de la dificultad de conciliar, según sexo	149
Gráfico 73: Formas de convivencia, según sexo.....	150
Gráfico 74: Distribución de las tareas domésticas, entre parejas según sexo	151
Gráfico 75: Distribución de las tareas domésticas en hogares no conformados por parejas, según sexo	151
Gráfico 76: Percepción de la dificultad de conciliar, según sexo	153
Gráfico 77: Percepción acerca de la influencia de la paternidad y/o maternidad en la carrera profesional	153
Gráfico 78: Percepción sobre el tiempo dedicado a la vida familiar, según sexo	154

Gráfico 79: Motivos por los que no han dedicado más tiempo a su vida familiar, según sexo	154
Gráfico 80: Conocimiento del Plan Maracena Concilia, según sexo	155
Gráfico 81: Distribución proporcional de las diferentes modalidades de contrato, según sexo	157
Gráfico 82: Tipo de jornada laboral, según sexo	158
Gráfico 83: Formas de convivencia, según sexo	159
Gráfico 84: Distribución de tareas en los hogares conformados por parejas, según sexo	160
Gráfico 85: Distribución de tareas en los hogares no conformados por parejas, según sexo	160
Gráfico 86: Porcentaje de padres y madres con hijos/as menores de 6 años a cargo	161
Gráfico 87: Dedicación a las tareas de cuidados de hijos e hijas menores de seis años, según tipo de tarea y frecuencia de realización.....	162
Gráfico 88: Porcentaje de personas que se encargan habitualmente (siempre + casi siempre)	163
Gráfico 89: Porcentaje de personas que reciben ayuda para el cuidado de hijos e hijas,	164
Gráfico 90: Porcentaje de personas que reciben ayuda para el cuidado de hijos e hijas,	165
Gráfico 91: Porcentaje de personas que reciben apoyo en las tareas de cuidado de hijos e hijas, según sexo	166
Gráfico 92: Percepción acerca de la influencia de la maternidad o paternidad en la carrera profesional, según sexo	167
Gráfico 93: Percepción sobre la distribución del tiempo, según sexo	168
Gráfico 94: Percepción acerca del tiempo compartido con hijos e hijas, según sexo	169
Gráfico 95: Motivos por los que se considera insuficiente el tiempo compartido con hijos e hijas.....	170
Gráfico 96: Conocimiento del Plan Maracena Concilia, según sexo	174
Gráfico 97: Significado del término conciliación	175
Gráfico 98: Significado del término conciliación, según sexo	176

Tabla 1: Porcentaje de empresas según tamaño y sexo del empresario/a	79
Tabla 2: Forma de atender a proveedores/as, según sexo	88
Tabla 3: Forma de atender a la clientela, según sexo	88
Tabla 4: Medidas de conciliación aplicadas en las empresas. Total, hombres y mujeres	101
Tabla 5: Forma de atender a proveedores, según sexo Tabla 6: Forma de atender a proveedores, según sexo.....	135
Tabla 7: Personas que realizan las tareas de cuidado a hijos/as, según sexo (2015)	152
Tabla 8: Personas que realizan las tareas de cuidado a hijos/as, según sexo (2010)	152
Tabla 9: Conocimiento y uso de las medidas de conciliación entre personas con menores o dependientes a cargo, según sexo.....	172
Tabla 10: Conocimiento y uso de las medidas de conciliación entre personas con hijos o hijas, según sexo.....	173