

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA



FACULTAD DE PSICOLOGÍA



Trabajo Fin de Grado en Psicología

Convocatoria Julio 2021, presentado 01/09/2021.

Estudio sobre la desigualdad social por razones de género en tiempos de pandemia.

Study on gender-based social inequality in times of pandemic.

Autor/a: Carmen M^a Muñoz Fernández.

Tutor/a: Carmen M^a Salvador Ferrer.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. METODOLOGÍA	8
Muestra	8
Instrumentos.....	9
Procedimiento.....	10
Análisis de datos.....	10
3. RESULTADOS.....	11
Análisis Descriptivos.....	11
Análisis de Correlación	14
4. CONCLUSIÓN.....	17
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	22

Resumen

A principios del año 2020 se declaró en España el estado de alarma como consecuencia de la crisis de emergencia sanitaria provocada por el virus comúnmente conocido como COVID-19. Tal y como señala Ferrer (2020) los ámbitos sanitario, social, económico y laboral son probablemente los más afectados por las consecuencias de dicha situación de pandemia. A nivel social, las repercusiones de esta crisis podrían ser notables en múltiples aspectos, entre ellos los relacionados con la desigualdad de género (Castellanos et al., 2021). Teniendo en cuenta que, debido al confinamiento domiciliario, se ha alterado la forma de trabajar, de impartir docencia e incluso la atención sanitaria, cabe esperar que la conciliación de la vida familiar, laboral y personal también se haya visto alterada (Ramos y Gómez, 2020). Por ello, el presente estudio tiene como objetivo principal analizar las consecuencias de la pandemia sobre la desigualdad por razones de género en el ámbito laboral y las condiciones de conciliación laboral, familiar y personal. Para tal fin se seleccionó una muestra de 111 mujeres españolas mayores de 18 años, empleadas actualmente o en algún momento durante el periodo de 2020-2021. Se administraron dos escalas: Cuestionario de Diagnóstico Institucional (Egas, 2018) y Armonización de la vida laboral, familiar y personal (Baeza, 2017) para cuantificar la percepción de discriminación de género en el ámbito laboral y las dificultades de conciliación familiar, laboral y personal, respectivamente. Conforme a los datos recabados se realizaron análisis descriptivos y de correlación de Pearson de los cuales se concluye, conforme a lo que parecen percibir las mujeres, las consecuencias de la pandemia sobre la discriminación de género en el trabajo no han sido notables. Sin embargo, parece que esta situación de crisis sanitaria ha dificultado en cierto modo la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.

Palabras clave: pandemia, COVID-19, desigualdad, discriminación, género, conciliación.

Abstract

At the beginning of 2020, a state of alarm was declared in Spain as a result of the health emergency crisis caused by the virus commonly known as COVID-19. As Ferrer (2020) note, the health, social, economic and labor fields are probably the most affected by the consequences of this pandemic situation. At the social sphere, the repercussions of this crisis could be remarkable in multiple aspects, including those related to gender inequality (Castellanos et al., 2021). Considering that, due to home confinement, the way of working, teaching and even health care has been altered, it is expected that the conciliation of family, work and personal life has also been altered (Ramos & Gómez, 2020). For this reason, the main objective of this study is analyze the consequences of the pandemic on gender inequality in the workplace and the conditions of work, family and personal conciliation. For this purpose, a sample of 111 Spanish women over the age of 18, currently employed or at some point during the period 2020-2021, was selected. Two scales were administered: Institutional Diagnostic Questionnaire (Egas, 2018) and Harmonization of work, family and personal life (Baeza, 2017) to quantify the perception of gender discrimination in the workplace and the difficulties of reconciling family, work and personal, respectively. According to the data collected, descriptive and Pearson correlation analyses were carried out from which it is concluded, according to what women seem to perceive, the consequences of the pandemic on gender discrimination at work have not been remarkable. However, it seems that this health crisis has made it somewhat difficult to reconcile family, work and personal life.

Key words: pandemic, COVID-19, inequality, discrimination, gender, conciliation.

1. Introducción

Como bien es sabido, la pandemia provocada por el virus comúnmente conocido como COVID-19 ha dado lugar a repercusiones que se extienden a diversas áreas, ya sea de manera directa o indirecta. Dichas consecuencias son especialmente notables en el ámbito sanitario, social y económico (Martín-Moreno et al., 2020). Del mismo modo, las repercusiones de esta situación de crisis se podrían extender a cuestiones relacionadas con desigualdad de género.

En este sentido, entre otros aspectos, y en consonancia con Viguria y Casamitjana (2021), sería oportuno evaluar la magnitud de las consecuencias de la pandemia en términos de género. Para ello hemos de tener en cuenta que, durante el año 2020, las mujeres constituían el 70% de la plantilla de trabajadores del sector sanitario. Del mismo modo, los efectos desfavorables de la pandemia también son relevantes en la actividad comercial, hostelera y turística, en las que un alto porcentaje de empleados pertenece al género femenino. Ellas también son mayoría en sectores relacionados con actividades comerciales, de alimentación y de limpieza de hospitales y residencias. Por lo tanto, se hace evidente que la situación actual no afecta en la misma medida a hombres y mujeres, sino que las condiciones que favorecen la desigualdad de género podrían haberse agravado aún más.

Tal y como señalan Guzmán et al. (2017) vivimos en una sociedad desigual, o lo que es lo mismo, en una sociedad en la que las personas se enfrentan a un trato y unas condiciones diferentes como consecuencia de su pertenencia a un sexo u otro. Como se ha mencionado en párrafos anteriores, la situación de crisis originada por el COVID-19 ha evidenciado e incluso agravado dichas desigualdades sociales. En concreto, se han observado marcadas diferencias en las condiciones y el trato otorgado a hombres y

mujeres en diferentes áreas. Por ello, situaremos el foco de atención en la desigualdad de género; entendida como la asimetría o ausencia de equidad entre hombre y mujeres en las posibilidades de acceso a recursos y condiciones por el hecho de pertenecer a un sexo u otro (Ascencio et al. 2019).

A pesar de los esfuerzos realizados a lo largo de la historia por lograr la equidad en materia de género, en pleno siglo XXI siguen siendo muchos los obstáculos que hacen que la situación de equidad entre el género masculino y femenino sea difícil de afianzar (UNESCO, 2012). Es preciso señalar que cuando hablamos de igualdad de género no pretendemos que hombre y mujeres sean iguales, ya que es evidente que difieren en múltiples aspectos. Lo que se persigue con ello es alcanzar una situación de igualdad de oportunidades y condiciones para todo ser humano, independientemente de su género (Olaskoaga y Salaverri, 2020).

En esta línea, cabe destacar que dicha inequidad se traduce en la vulnerabilidad de la mujer respecto al hombre, la cual se extiende a múltiples dimensiones: económica, laboral, educativa, familiar, etc. En concreto, en el ámbito laboral han surgido diversas problemáticas como consecuencia del incremento de la incorporación del colectivo femenino al trabajo remunerado. Algunas de las más relevantes son, según Ascencio et al. (2019), *“dilemas como el aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral sin que esto se traduzca en mayor autonomía, la existencia de una importante brecha salarial o las dificultades de acceso a puestos jerárquicos”* (p. 81).

Por lo tanto, una de las principales consecuencias de la creciente participación del género femenino en el mundo laboral es la aparición de condiciones discriminatorias fruto de la carencia de equidad en el trabajo en cuanto al género. Con ello se hace referencia tanto al trato desigual en el acceso y permanencia en el puesto de trabajo, como a la desventaja de oportunidades en detrimento de un sexo respecto al otro.

Según el Instituto Nacional de Estadística (2020) el porcentaje de población activa durante el último trimestre de 2019 experimentó un descenso protagonizado por el género femenino, presentando un porcentaje de actividad del 53.28%. Por el contrario, la tasa de actividad masculina ascendió hasta el 64,46%. En cuanto al salario percibido durante ese mismo año también se observan diferencias con relación al género, ya que el salario medio para los hombres fue de 2.173,6 euros al mes y 1.773,3 euros para las mujeres.

Sin embargo, la desigualdad de género no afecta en la misma proporción a todos los sectores laborales, sino que algunos destacan sobre otros debido a que son considerados sectores tradicionalmente masculinos o femeninos. Basándonos en datos anteriores al año 2020 (Instituto Nacional de Estadística, 2019), los sectores y actividades relacionadas con la enseñanza, sanidad y servicios sociales, servicios de alojamiento y comida, etc. han sido desempeñados tradicionalmente por mujeres, las cuales constituyen más del 50% de empleados. En contraposición, en sectores dedicados a la edificación, el transporte o los servicios públicos esenciales encontramos que los hombres son mayoría, ya que el porcentaje empleadas en dichos sectores no supera el 20% (Instituto de la Mujer, 2020).

Dichas desigualdades podrían verse agravadas por los problemas de conciliación. En este sentido, a nuestro entender, se trataría de una cuestión que también merece ser estudiada. En concreto, sería oportuno analizar si la pandemia ha tenido consecuencias directas en el nivel de empleo femenino. En cuanto al término conciliación cabe destacar que hace referencia al hecho de compatibilizar el tiempo dedicado y las tareas laborales, familiares y personales (Marcenaro, 2009). En relación con este aspecto, las principales dificultades que manifiesta la población española están relacionadas con el reparto del tiempo. En concreto, afirman que el tiempo dedicado a las tareas domésticas y al trabajo remunerado es desproporcionado en comparación con el que dedican a otras áreas de la

vida cotidiana. Por ello, las dificultades de conciliación surgen entre el ámbito personal y laboral, afectando probablemente de manera indirecta al área familiar. Una posible muestra de las dificultades de conciliación laboral-familiar es el descenso del índice de fecundidad, situándose en 1,24 hijos en el año 2019, una de las cifras más bajas desde el año 2003 (Instituto Nacional de Estadística, 2020). Del mismo modo, si comparamos la media de edad a la que la mujer tiene su primer hijo, España es una de las más tardías de la Unión Europea, alcanzando una edad media de 32,28 años.

La creciente aparición de dificultades de conciliación entre estos tres ámbitos (laboral, familiar y personal) parece tener su origen, según Baeza (2017), en la ausencia de mecanismos de corresponsabilidad que proporcionen una distribución equilibrada del tiempo que dedican hombres y mujeres a tareas domésticas, a la familia o al trabajo. Del mismo modo, las leyes y convenios reguladores de las empresas son un factor determinante en la conciliación laboral, ya que otorgan al trabajador/a diversos permisos, derechos y mayor flexibilidad horaria sin que ello repercuta negativamente en su salario. Por lo cual, estos dos factores (mecanismos de corresponsabilidad y la adopción de leyes o convenios en el área laboral) podrían ser considerados herramientas fundamentales para mitigar las dificultades de conciliación laboral, familiar y personal (Gaba y Agolia, 2016).

En cuanto a las condiciones de conciliación laboral, personal y familiar, y atendiendo a la variable género y a los datos recabados, cabe esperar que durante el último año hayan aumentado las dificultades. Algunos autores como Castellanos et al. (2021) señalan que las precauciones tomadas en España durante el estado de alarma han provocado dificultades de conciliación y un aumento de la disparidad entre sexos en el terreno personal y privado, debido a la falta de corresponsabilidad que se mencionaba en párrafos anteriores. Este mismo autor afirma que la situación de confinamiento, junto a

la carga familiar y laboral han desembocado en la creciente aparición de trastornos psicológicos, siendo estos efectos más notables en las mujeres. No obstante, aún son escasos los datos existentes acerca de las consecuencias de la pandemia en cuanto a la situación de equidad entre ambos sexos. Por ello, se pretende desarrollar una línea de investigación que permita alcanzar los siguientes objetivos.

Objetivo general

Analizar las consecuencias de la pandemia, originada por el SARS-CoV-2, sobre la desigualdad por razones de género y las condiciones de conciliación laboral, familiar y personal.

Objetivos específicos

Explorar la percepción de las mujeres sobre la desigualdad de género en el ámbito laboral durante la pandemia.

Identificar las condiciones que dificultan la conciliación laboral, familiar y personal durante la situación de pandemia desde el punto de vista femenino.

Analizar la relación entre la discriminación de género en el ámbito laboral percibida por las mujeres y sus condiciones de conciliación laboral, familiar y personal durante la pandemia.

2. Metodología

Muestra

Los participantes que componen la muestra poblacional fueron seleccionados atendiendo a criterios de accesibilidad, por lo que se aplicó un muestreo no aleatorio de tipo incidental o casual. La muestra está formada por un total de 111 participantes, todos ellos mujeres. La media de edad de los participantes es de 38.22 (SD = 10.69) años. Se

incluyeron en la muestra aquellos elementos de la población mayores de edad, empleadas actualmente o en algún momento durante el intervalo comprendido entre marzo 2020 y marzo 2021.

Instrumentos

El instrumento utilizado para cuantificar la Percepción de Discriminación de Género en el Ámbito Laboral fue el Cuestionario de Diagnóstico Institucional (Egas, 2018), una adaptación del Modelo Organizacional de Seis Cajas de Weisbord (1976).

En concreto se utilizó el tercer bloque de este cuestionario, el cual evalúa las siguientes dimensiones: *Estructura*, haciendo referencia a la estructura organizacional de la empresa en cuanto a su jerarquía y cargos; *Liderazgo*, consiste en la influencia que ejerce el líder sobre los trabajadores; *Recompensa*, hace referencia al salario o incentivos económicos que recibe el trabajador por parte de la empresa; *Propósito*, referido a las oportunidades de crecimiento que ofrece a los trabajadores. Este bloque está formado por 10 ítems con cinco alternativas de respuesta ajustándose a una escala tipo Likert. Siendo las alternativas de respuesta: 1 “Nunca”, 2 “Casi nunca”, 3 “A veces”, 4 “Frecuentemente” y 5 “Siempre”. Tal y como se presenta en el ejemplo del ítem 1 de esta escala: *Las actividades asignadas para el puesto de trabajo son diferentes en función del género*. Los ítems presentan una consistencia interna aceptable al ser el valor del coeficiente Alpha de Cronbach de .755.

Para medir la variable Conciliación Familiar, Laboral y Personal se administró el cuestionario Armonización de la vida laboral, familiar y personal (Baeza, 2017). Se utilizaron los 46 ítems que componen la segunda parte del cuestionario, los cuales se agrupan en las siguientes seis dimensiones. La dimensión *Personal*, calidad y tiempo dedicado a las actividades personales y de ocio; *Responsabilidades Familiares* y

Domésticas, cuidado de familiares y la realización de tareas domésticas; *Maternidad*, cuidado y atención prestada a los hijos; *Pareja*, aspectos relacionados con la vida en pareja; *Trabajo*, el tiempo dedicado y las condiciones del trabajo remunerado; *Apoyos Legales*, mecanismos legales adoptados por la empresa como apoyo para equilibrar trabajo y familia. Éstas permiten conocer las circunstancias que favorecen o dificultan la conciliación. Las alternativas de respuesta a estos ítems se ajustan a una escala tipo Likert con cinco niveles (0 “No aplica”, 1 “Totalmente en desacuerdo”, 2 “En desacuerdo”, 3 “De acuerdo” y 4 “Totalmente de acuerdo”), representados tal y como aparece en el ejemplo del ítem 23 de esta escala: *Dedico muchas horas de mi tiempo libre para el trabajo doméstico*. La consistencia interna de los ítems presenta un valor Alpha de Cronbach de .889.

Procedimiento

Ambas escalas se presentaron en formato on line, en concreto se utilizó el software de administración de encuestas Google Forms, en el cual se especificaban los requisitos e instrucciones para proceder a cumplimentar los cuestionarios de manera individual. Asimismo, aclaramos a los participantes el carácter anónimo y confidencial de la información recabada siendo sus fines exclusivamente académicos.

Los participantes cumplimentaron en primer lugar el cuestionario de Discriminación de Género en el Ámbito Laboral y posteriormente la escala de Conciliación Familiar, Laboral y Personal, dejando unos minutos de descanso entre una y otra. Por lo que el tiempo total empleado fue de 30 minutos aproximadamente.

Análisis de datos

Una vez recabados los datos comenzamos con el análisis de éstos mediante el programa estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences, versión 24.0). A

partir de este programa se obtuvieron los principales estadísticos descriptivos de la muestra y las variables de estudio. En un primer análisis, se obtuvo la media y desviación estándar de las puntuaciones obtenidas en cada una de las escalas y las dimensiones que las componen. Posteriormente, calculamos el coeficiente de correlación de Pearson para obtener el grado de correlación entre las variables medidas a través de las escalas administradas.

3. Resultados

En primer lugar, se presentarán los resultados correspondientes al análisis de datos descriptivo de las dimensiones que componen cada una de las dos escalas utilizadas en el estudio. En segundo lugar, se presentarán los resultados fruto del análisis de correlación realizado entre las dimensiones de ambas escalas.

Análisis Descriptivos

En la Tabla 1 quedan representadas la media y desviación estándar para cada una de las dimensiones junto a la puntuación general de la escala destinada a medir la percepción del colectivo femenino acerca de la discriminación de género en el ámbito laboral.

Tabla 1

Dimensiones del Cuestionario de Percepción de Discriminación de Género.

Dimensiones	Media	Desviación típica
Estructura	1.49	.71
Liderazgo	2.10	.97
Propósito	1.88	.83
Recompensa	1.47	.84
Discriminación General	1.83	.59

Fuente: Elaboración propia.

Como podemos observar en la tabla superior, la dimensión que presenta una puntuación más baja (Media= 1.47, S.D=.84), y por lo tanto la percepción de discriminación de género es menor, es la de Recompensa. Por el contrario, el Liderazgo es la dimensión en la que las mujeres perciben mayor discriminación (Media= 2.10, S.D=.97).

En términos generales, observamos que la puntuación media total (Media= 1.83, S.D= .59) se sitúa por debajo del valor medio de la escala de respuesta de cinco niveles. Por lo que las participantes perciben de manera global que, en el área de trabajo (durante la pandemia) la percepción femenina sobre discriminación por razones de género ha sido baja.

Para conocer las dificultades de las mujeres en cuanto a la conciliación laboral, familiar y personal durante la pandemia debemos atender a las puntuaciones representadas en la Tabla 2 para cada una de las dimensiones junto a la puntuación global obtenida en la escala administrada.

Tabla 2

Dimensiones del Cuestionario Armonización de la vida laboral, familiar y personal.

Dimensiones	Media	Desviación Típica
Personal	2.38	.63
Responsabilidades	2.34	.47
Maternidad	1.79	1.09
Pareja	1.56	.68
Trabajo	2.06	.39
Apoyos legales	2.03	.79
Conciliación General	1.94	.47

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla anterior la dimensión de Pareja es la que presenta una puntuación media más baja (Media= 1.56, S.D= .68). En cambio, las dimensiones que presenta las puntuaciones más altas son la Personal (Media= 2.38, S.D= .63) y las Responsabilidades familiares y domésticas (Media= 2.34, S.D=.47) junto a la dimensión de Trabajo (Media= 2.06, S.D= .39) y Apoyos Legales (Media= 2.03, S.D= .79).

En general y teniendo en cuenta que estamos ante una escala con cuatro niveles de respuesta, la puntuación media total (Media= 1.94, S.D=.47) se acerca bastante a la media de la escala de respuesta. Por ello, podemos decir que las dificultades percibidas por las mujeres durante la situación de pandemia para conciliar lo laboral, familiar y personal son moderadas.

En resumen, atendiendo a los resultados de los análisis descriptivos presentados anteriormente, se podría decir que respecto a la percepción de discriminación de género las mujeres parecen otorgar más valor a la influencia del líder sobre los trabajadores y al propósito de la empresa. Es decir, a las oportunidades de crecimiento profesional que la empresa les ofrece. En cuanto a las condiciones de conciliación laboral, familiar y personal, para el colectivo femenino parece tener más valor la calidad y el tiempo que dedican al cuidado de ellas mismas y al ocio, es decir, al ámbito personal. Del mismo modo otorgan una importancia notable a las responsabilidades familiares y domésticas, es decir, al cuidado de familiares y la realización de tareas del hogar.

Análisis de Correlación

En la Tabla 3 queda representado el valor de la correlación entre las principales variables de la investigación: discriminación de género y dificultades de conciliación laboral, familiar y personal, y sus correspondientes dimensiones en las escalas utilizadas.

Tabla 3*Correlaciones entre las variables de estudio y sus dimensiones.*

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
1. Estructura	-											
2. Liderazgo	.384**	-										
3. Propósito	.276**	.189*	-									
4. Recompensa	.130	.292**	.305**	-								
5. Personal	-.045	-.079	.328**	.137	-							
6. Responsabilidades	.121	.089	.399**	-.038	.318**	-						
7. Maternidad	.203*	.188*	.284**	.031	.245**	.441**	-					
8. Pareja	.266**	.287**	.071	.042	.341**	.261**	.468**	-				
9. Trabajo	.166	.338**	.363**	.323**	.446**	-.001	.229*	.296*	-			
10. Apoyos legales	.189*	.289**	.326**	.230*	.361**	.245**	.554**	.338**	.464**	-		
11. Percepción Discriminación de Género.	.601**	.731**	.763**	.488**	.154	.291**	.305**	.250**	.456**	.402**	-	
12. Conciliación laboral, familiar y personal.	.254**	.302**	.377**	.150	.540**	.508**	.853**	.715**	.529**	.742**	.442**	-

Nota. *p<0.05. **p<0.01.

Respecto a los valores del coeficiente de correlación de Pearson representados en la tabla superior podemos decir que las dimensiones que presentan un grado de correlación estadísticamente significativo, positivo y alto son las siguientes. Percepción de Discriminación de Género vs. Estructura ($r=.601$, $p=.01$), Percepción de Discriminación de Género vs. Liderazgo ($r= .731$, $p= .01$), Percepción de Discriminación de Género vs. Propósito ($r= .763$, $p= .01$), Conciliación laboral, familiar y personal vs. Maternidad ($r= .853$, $p= .01$), Conciliación laboral, familiar y personal vs. Pareja ($r= .715$, $p= .01$), Conciliación laboral, familiar y personal vs. Apoyo ($r= .742$, $p= .01$).

Observamos un grado de correlación estadísticamente significativo, positivo y moderado entre Maternidad vs. Responsabilidades ($r= .441$, $p=.01$), Pareja vs. Maternidad ($r= .468$, $p=.01$), Trabajo vs. Personal ($r= .446$, $p=.01$), Apoyos vs. Maternidad ($r= .554$, $p=.01$), Apoyos vs. Trabajo ($r= .464$, $p=.01$), Percepción de Discriminación de Género vs. Recompensa ($r= .488$, $p=.01$), Percepción de Discriminación de Género vs. Trabajo ($r= .456$, $p= .01$), Percepción de Discriminación de Género vs. Apoyos ($r= .402$, $p=.01$), Conciliación laboral, familiar y personal vs. Personal ($r= .540$, $p= .01$), Conciliación laboral, familiar y personal vs. Responsabilidad ($r= .508$, $p=.01$), Conciliación laboral, familiar y personal vs. Trabajo ($r= .529$, $p= .01$) y Conciliación laboral, familiar y personal vs. Percepción de Discriminación de Género ($r= .442$, $p= .01$).

En definitiva, se puede observar a nivel general que existe una relación, positiva y significativa en términos estadísticos, entre las dos variables principales del estudio: Conciliación laboral, familiar y personal vs. Percepción de Discriminación de Género ($r= .442$, $p=.01$). En concreto, observamos que las variables o dimensiones del estudio que presentan mayor grado de correlación, positiva y estadísticamente significativa, son Conciliación laboral, familiar y personal vs. Maternidad, Percepción Discriminación de

Género vs. Propósito, Conciliación laboral, familiar y personal vs. Trabajo, Percepción Discriminación de Género vs. Liderazgo y Conciliación laboral, familiar y personal vs. Pareja. Por ello, podemos decir que el incremento del valor de una de las dos variables estará estrechamente relacionado con el aumento también del valor en la otra variable.

4. Conclusión

Conforme a los resultados obtenidos de la administración de las escalas, los cuales se han presentados anteriormente, podemos concluir a nivel global que existe un grado de relación significativo entre la Conciliación laboral, familiar y personal y la percepción de Discriminación de Género en el área de trabajo. Por ello, las dificultades encontradas por las mujeres para conciliar lo laboral, familiar y personal serán mayores cuanto más discriminación de género perciban en el trabajo, y viceversa. En particular, las mujeres parecen percibir mayor discriminación de género en el Liderazgo ejercido por el jefe de la empresa puesto que esta dimensión presenta valores más altos en comparación con el resto de las dimensiones; Estructura, Propósito y Recompensa. En cuanto a las condiciones de conciliación, las dimensiones que presentan una puntuación más alta y, en las que las mujeres encuentran mayores dificultades de conciliación, son las dimensiones Personal, Responsabilidades Familiares y Domésticas, Trabajo y en los Mecanismos de Apoyos Legales.

En relación con el primer objetivo específico, el cual plantea la intención de explorar la percepción de las mujeres sobre la desigualdad de género en el ámbito laboral durante la pandemia, hemos observado que durante la pandemia ellas perciben cierto nivel de discriminación de género. En concreto, en la forma en la que el jefe/a de la empresa ejercer el Liderazgo. Tal y como afirma Linares et al. (2021), el liderazgo en la empresa ya no es una función exclusiva del género masculino, debido a la creciente inclusión de

la mujer en puestos de dirección. Pero a pesar de ello, aún se observa una falta de equidad de género que parece depender tanto del sexo de la persona que desempeña el rol de líder como del sexo de los trabajadores sobre los que éste ejerce influencia. No obstante, atendiendo a los resultados de la investigación que nos ocupa, podemos decir que, en términos generales, ellas perciben que ha habido poca discriminación por razones de género en el área laboral durante la situación de pandemia.

Respecto al segundo objetivo específico con el que pretendíamos identificar las condiciones que dificultan la conciliación laboral, familiar y personal desde el punto de vista femenino, podemos decir que ellas manifiestan que, durante la pandemia, tanto la calidad y tiempo dedicado a las actividades personales y de ocio como la asistencia a familiares y el desempeño de tareas del hogar han dificultado la conciliación. Es decir, perciben dificultades notables para conciliar lo Personal y las Responsabilidades Familiares y Domésticas. Según publicaciones recientes (Ramos y Gómez, 2020), las mujeres presentan un nivel de conflicto mayor entre el ámbito personal y laboral debido a que suelen ser las que atienden a familiares dependientes, ancianos e hijos. También dedican mayor parte del tiempo que los hombres a realizar labores domésticas, puesto que el 77.5% de ellas las lleva a cabo a diario, algo que sólo hace un 32.7% de los hombres.

A nivel global podemos decir que las mujeres que participaron en la investigación parecen percibir dificultades moderadas en cuanto a la conciliación de los principales ámbitos que abarca la vida cotidiana; laboral, familiar y personal. En concreto, los principales ámbitos que, desde el punto de vista femenino, generan conflicto son el Personal, las Responsabilidades Familiares y Domésticas como se ha mencionado en el párrafo anterior junto con el Trabajo y los Apoyos Legales. Según Corró y García (2013), existe una estrecha relación entre las políticas de conciliación trabajo-familia adoptadas

por la empresa y las dificultades de conciliación que perciben los trabajadores en el ámbito laboral. Dichas dificultades surgen principalmente debido a que dedican al trabajo más horas de lo establecido o se llevan tareas del trabajo a casa, lo cual se explica por la carencia de políticas que favorezcan la compatibilización del área laboral y familiar.

En cuanto al tercer objetivo específico, en el que establecíamos el análisis de la relación entre la discriminación de género en el ámbito laboral percibida por las mujeres y sus condiciones de conciliación laboral, familiar y personal durante la pandemia, observamos que dicha relación es positiva y estadísticamente significativa. Es decir, cuanta más discriminación por motivos de género perciben ellas en el área laboral, mayores son las dificultades percibidas en la conciliación laboral, familiar y personal, y viceversa. Esto se relaciona con lo comentado por Ascencio et al. (2019), ya que según este autor la ausencia de equidad entre ambos sexos en la empresa es fruto de la inflexibilidad en el horario laboral, carencia de permisos especiales de maternidad/paternidad, etc. y son estos aspectos los que crean los principales conflictos entre las áreas laboral, familiar y personal.

En otro orden de cosas, la investigación que nos ocupa presenta ciertas *limitaciones* que, de manera inevitable, han afectado a los hallazgos presentados en párrafos anteriores. La primera de estas limitaciones está directamente relacionada con la muestra poblacional del estudio, ya que ésta fue seleccionada mediante un tipo de muestreo no aleatorio; incidental o casual, y su tamaño no fue demasiado grande. Este aspecto repercute directamente a la representatividad de los datos y posterior generalización de los resultados. Otro aspecto que ha supuesto una limitación son las escasas investigaciones previas acerca de la temática que nos ocupa. A pesar de encontrar numerosas publicaciones sobre el impacto de la pandemia en diferentes ámbitos, son muy

pocas las que se centran en la igualdad de género y, además, cuentan con un rigor científico.

Atendiendo a lo expuesto en el párrafo anterior y a la *perspectiva de futuro*, sería oportuno seleccionar una muestra de mayor tamaño mediante un tipo de muestreo aleatorio, ya que esto proporcionará mayor fiabilidad a los resultados. Del mismo modo, sería interesante estudiar si existen diferencias en la percepción femenina de dificultades de conciliación y discriminación de género en función de la edad. No obstante, se considera oportuno incluir en la muestra a participantes de ambos sexos con el fin de identificar si la percepción de hombres y mujeres se asemeja o difiere en cuanto a la discriminación de género en la empresa y en las condiciones que dificultan la conciliación laboral, familiar y personal. Por ello, también sería importante profundizar acerca de las razones concretas que determinan dicha percepción.

La investigación que nos ocupa, junto al resto de estudios desarrollados en esta línea de investigación, presenta diversas *implicaciones prácticas* además de proporcionar información relacionada con la percepción de las mujeres en términos de discriminación de género y conciliación laboral, familiar y personal. Por un lado, nos permite conocer de manera detallada cuáles son los aspectos que intervienen tanto en la discriminación de género como en la conciliación laboral, familiar y personal. De esta forma podemos identificar aquellos aspectos más vulnerables a los efectos de la pandemia o cualquier otra situación que presente unas condiciones similares. Por otro lado, los hallazgos nos proporcionan la base necesaria para saber cómo proceder y actuar ante futuras situaciones parecidas, de tal modo que las repercusiones sobre la desigualdad de género, las condiciones de conciliación o cualquier otro aspecto relacionado sean mínimas.

En definitiva, las implicaciones prácticas de esta investigación se extienden a diversas áreas, ya que pueden ser relevantes tanto para las empresas como para los

usuarios o instituciones públicas que aborden esta cuestión en cuanto a la atención y prevención de la discriminación por cuestiones de género. Al igual que puede ser útil para favorecer las condiciones de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Por tanto, los resultados de esta línea de investigación pueden ser de gran ayuda para las empresas, ya que permite conocer las dimensiones implicadas en la discriminación de género en el trabajo. De esta forma, podrá prevenir la discriminación procurando que la equidad de género esté presente tanto en la estructura de la empresa y en el propósito de ésta como en el estilo de liderazgo o el salario de los trabajadores. Del mismo modo, al conocer las condiciones que causan dificultades de conciliación en los trabajadores, la empresa podrá detectarlas e incluso prevenirlas concediéndoles flexibilidad horaria, permisos de maternidad/paternidad, etc.

En el caso de los usuarios, los hallazgos de este estudio les servirán para saber detectar la discriminación de género en el ámbito laboral, así como las condiciones que dificultan la compatibilización de los principales ámbitos de su vida cotidiana: laboral, familiar y personal.

En suma, los hallazgos de este estudio parecen indicar que uno de los principales problemas tanto en la carencia de equidad de género en el trabajo como en los conflictos de conciliación es la carencia de políticas públicas. Por ello, los organismos centrados en esta temática podrían tener en cuenta este aspecto y actuar mediante el desarrollo de políticas o apoyos legales que atenúen los conflictos entre los principales ámbitos de la vida cotidiana (laboral, familiar y personal) y favorezcan las condiciones de conciliación.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ascencio, D. E., Sacco, E. F., y Strada Rodríguez, J. (2019). Desigualdades de género en el mercado de trabajo argentino: salario, empleo e informalidad laboral en las mujeres (2004-2016). *Revista De Ciencias Sociales*, 6 (165), 79-103. <https://doi.org/10.15517/rcs.v0i165.40066>
- Baeza Aldana, S. A. (2017). *La conciliación de la vida laboral, familiar y personal, desde la perspectiva de profesoras de una universidad pública del sureste de México* [Tesis Doctoral, Universidad de Granada]. Recuperado el 5 de marzo de 2021 de <https://hera.ugr.es/tesisugr/26648830.pdf>
- Castellanos-Torres, E., Mateos, J. T., y Chilet-Rosell, E. (2021). COVID-19 en clave de género. *Gaceta Sanitaria*, 34 (5), 419-421. <https://doi.org/doi:10.1016/j.gaceta.2020.04.007>
- Corró, A. y García, P. (2013). Problemas y contradicciones de las políticas de conciliación trabajo-familia: análisis y propuestas desde la sociología relacional. *Revista Internacional de Organizaciones*, 10 (2), 109–129. Recuperado el 8 de julio de 2021 de <https://doi.org/10.17345/rio10.109-129>
- Egas, P. T. (2018). *Prevalencia de la discriminación de género y el acoso sexual en una institución pública y otra privada en Quito, a partir de la aplicación de encuestas entre enero a julio del 2017* [Trabajo de titulación previo a la obtención del título, Universidad Politécnica Salesiana Sede Quito]. Recuperado el 5 de marzo de 2021 de <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/14998>

- Ferrer, V. (2020). Hacer frente a la pandemia COVID-19 y sus consecuencias desde el punto de vista de la psicología social feminista. *Revista Internacional de Psicología Social*, 35 (3), 639-646. Recuperado el 30 de junio de 2021 de <https://doi.org/10.1080/02134748.2020.1783839>
- Gaba, M.R. y Agoglia, I. (2016). Corresponsabilidad en el cuidado infantil y conciliación con la carrera laboral: Significados y prácticas de los hombres argentinos. *Psicoperspectivas*, 15 (3), 23-33. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol15-Issue3-fulltext-749>.
- Guzmán, V., Barozet, E., y Méndez, M. L. (2017). Legitimación y crítica a la desigualdad: una aproximación pragmática. *Convergencia*, 24 (73), 87-112.
<https://doi.org/10.29101/crcs.v0i73.4239>
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2019, 24 de octubre). Instituto Nacional de Estadística. Recuperado el 22 de mayo de 2021 de <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0319.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2020, 6 de noviembre). Instituto Nacional de Estadística. Recuperado el 21 de mayo de 2021 de https://www.ine.es/prensa/epa_2019_d.pdf
- Linares, D., Ladron de Guevara, J. P., Gil, B. M., Cañihua, O., y Lezama, R. (2021). Liderazgo laboral y equidad de género en MYPES del Distrito del Cusco". *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5 (2), 2081-2107. Recuperado el 26 de junio de 2021 https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i2.450
- Marcenaro, O. D. (2009). Un análisis empírico de las dificultades de conciliación de las mujeres andaluzas y españolas. In *Investigación y género, avance en las distintas*

áreas de conocimiento: I Congreso Universitario Andaluz Investigación y Género, [libro de actas]. (677-715). Sevilla: Universidad de Sevilla.

Martín-Moreno, J.M., Arenas, A., Bengoa, R., Borrell, C., Franco, M., García-Basteiro, A.L., Gestal, J., González, B., Hernández, I., Legido-Quigley, H., March, J.C., Minué, S., Muntaner, C. y Vives-Cases, C. (2020). Reflexiones sobre cómo evaluar y mejorar la respuesta a la pandemia de COVID-19. *Gaceta Sanitaria*, 34 (6), 573-578. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.11.008>

Ministerio de Igualdad, Instituto de la Mujer (2020). *La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19*. Recuperado el 9 de mayo de 2021 de [https://www.inmujeres.gob.es/disenio/novedades/IMPACTO_DE_GENERO_DE_L_COVID_19_\(uv\).pdf](https://www.inmujeres.gob.es/disenio/novedades/IMPACTO_DE_GENERO_DE_L_COVID_19_(uv).pdf)

Olaskoaga, J. y Salaverri, R. (2020). Midiendo la igualdad de género en Europa. Una revisión de las características del índice de igualdad de género y sus consecuencias. *Papeles de Población*, 26 (104), 213-238. Recuperado el 17 de mayo de 2021 de <http://dx.doi.org/10.22185/24487147.2020.104.17>

Ramos, J., y Gómez, A. (2020). ¿Por qué los retos de la conciliación en tiempos de COVID-19 son todavía mayores para las mujeres? *Laboratorio de Análisis y Evaluación de Políticas Públicas*, 12 (3), 4-11. Recuperado el 23 de junio de 2021 de <https://doi.org/10.5255/UKDA-SN-7363-7>

UNESCO (2012). *Igualdad de Género*. Recuperado el 28 de abril de 2021 de <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>

Viguria, U.A. y Casamitjana, N. (2021). Intervenciones tempranas e impacto de COVID-19 en España. *Revista Internacional de Investigación Ambiental y Salud Pública*, 18 (8), 4026. <https://doi.org/10.3390/ijerph18084026>