

Encuesta sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Análisis de resultados

Índice

INTRODUCCIÓN	2
PRINCIPALES RESULTADOS	3
1. Horas dedicadas a actividades de trabajo doméstico	3
2. Satisfacción con el tiempo dedicado a aspectos de conciliación	4
3. Dificultad para compaginar aspectos de conciliación	7
4. Perjuicios relacionados con aspectos de conciliación	9
5. Dificultad para solicitar permisos	11
6. Tipos de horario y flexibilidad	14
7. Preferencias laborales	15
8. Satisfacción con el trabajo	16
9. Prestaciones sociales a cargo de la empresa	17
10. Formación académica y profesional	17
11. Algunos datos comparativos	18

ENCUESTA SOBRE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL 2010. (CVL10)

INTRODUCCIÓN

Eustat pone en marcha la Encuesta sobre la sobre la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (CVL) en 2010 con el fin de abordar el análisis relativo a las posibilidades que las personas ocupadas residentes en la C.A. de Euskadi tienen de compatibilizar su vida laboral con la familiar y la personal.

La conciliación implica equilibrar las diferentes facetas de nuestra vida, lo cual conlleva la necesidad de compaginar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico, así como las responsabilidades familiares y el tiempo libre que destinamos al ámbito personal. Así pues, la encuesta sobre la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal pretende profundizar sobre las posibilidades de compatibilizar las diferentes facetas mencionadas:

- La **laboral** relacionada con la vida económica, por la que se percibe una prestación económica, por ello recibe el nombre de trabajo productivo y está relacionada con el espacio público.
- La **familiar** relacionada con las tareas domésticas y el cuidado de la familia (hijos menores, personas dependientes...), por ello recibe el nombre de trabajo reproductivo y se lleva a cabo en el espacio doméstico.
- La **personal** relacionada con el espacio y el tiempo propio, individual en el que las personas se ocupan de sí mismas y se relacionan con su entorno. Por lo tanto se relaciona con el espacio privado.

En este sentido, en la encuesta realizada por Eustat, la conciliación está medida a través de un conjunto de cuestiones, relacionadas con las diversas facetas mencionadas, relativas a la posibilidad de compaginar aspectos relativos a la conciliación, a la satisfacción con el tiempo de trabajo doméstico y la vida personal que queda fuera del tiempo de trabajo remunerado.

La Encuesta de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal se acomete con periodicidad anual y se realiza la recogida en el último trimestre del año.

PRINCIPALES RESULTADOS

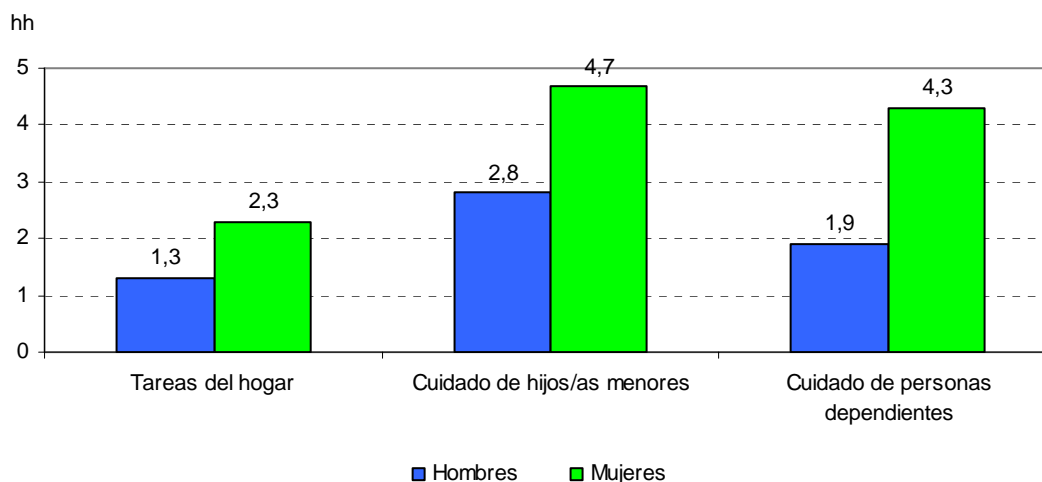
Este informe presenta los principales resultados de la primera edición de la encuesta correspondientes a 2010 y se analizarán en varios epígrafes.

1. Horas dedicadas a actividades de trabajo doméstico

En este epígrafe se miden básicamente las horas diarias dedicadas por la población ocupada a las tareas del hogar, al cuidado de hijas e hijos menores de 15 años y las dedicadas al cuidado de personas dependientes.

En términos generales, las mujeres dedican casi el doble de horas diarias al cuidado de hijos/as menores y de personas dependientes que los hombres. En este sentido, las mujeres perciben menor dificultad para compaginar el trabajo remunerado con el ámbito familiar y personal y, quizás también por ello, dedican casi el doble de horas diarias al cuidado de hijos/as menores y de personas dependientes que los hombres. Mientras que los hombres emplean 2,8 horas diarias en el cuidado de los menores, las mujeres destinan 4,7. Esta diferencia se acentúa si se trata del cuidado de personas dependientes, actividad a la que los hombres dedican 1,9 horas diarias y las mujeres, más del doble (4,3 horas).

Gráfico 1. Horas medias diarias que la población ocupada dedica al trabajo doméstico por sexo. 2010



Fuente: Eustat. Encuesta sobre la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (CVL)

Más de la mitad de las mujeres ocupadas, que tienen hijas o hijos menores de 15 años, –el 54,3%–, además de su dedicación al trabajo remunerado, destinan también 5 horas o más al día al cuidado de sus hijos e hijas. A su vez, cuando resulta preciso cuidar de familiares dependientes, hasta un 61,2% de las mujeres ocupadas dedican 3 o más horas diarias, reduciéndose este porcentaje al 26,7% en el caso de los hombres.

ENCUESTA SOBRE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL 2010. (CVL10)

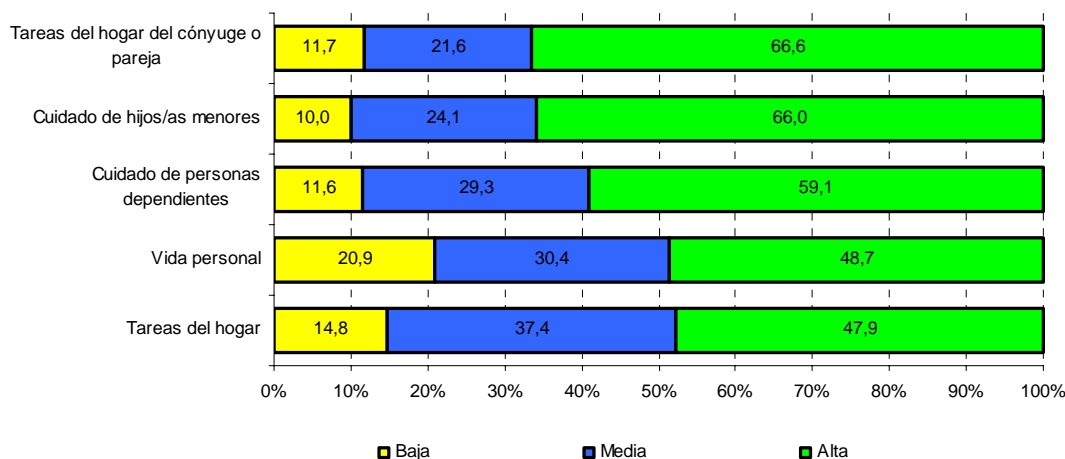
A su vez, algo más de la mitad de los hombres ocupados –el 52,4%– colaboran con 2 o menos horas atendiendo al cuidado de sus hijos e hijas; no obstante, uno de cada siete –el 15,2%– iguala a las mujeres en dedicación. El reparto de tareas domésticas entre los ocupados y las ocupadas de la C.A. de Euskadi resulta aún más desigual: nueve de cada diez hombres –el 92,2%– dedica 2 o menos horas, mientras que un tercio de mujeres –el 34,1%– emplean 3 o más.

2. Satisfacción con el tiempo dedicado a aspectos de conciliación

En este capítulo se analiza el grado de satisfacción con el tiempo dedicado a algunos aspectos relacionados con la conciliación; se distingue la satisfacción con el tiempo dedicado al cuidado de hijas e hijos menores, al cuidado de personas dependientes, a las tareas del hogar, a las tareas del hogar realizadas por el cónyuge o pareja y a la vida personal en general.

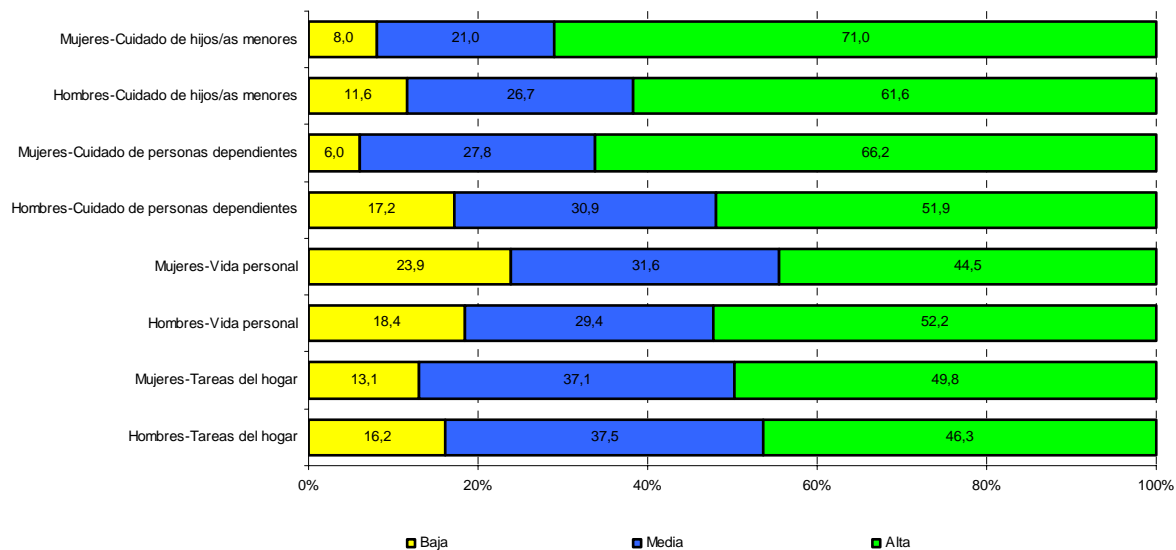
La desigualdad de cargas asumidas, mencionada en el epígrafe anterior, tiene su coste en el grado de satisfacción con el tiempo que se dispone para la vida personal, el ocio o la formación, ya que casi una cuarta parte de las mujeres –el 23,9%– se declaran insatisfechas, frente a menos de uno de cada cinco varones –el 18,4%–. Esta baja satisfacción se concentra en las edades en que se está formando la familia, de los 35 a 44 años, disminuyendo después de esa edad.

Gráfico 2. Población ocupada de la C.A. de Euskadi por satisfacción con el tiempo dedicado a conciliación. 2010 (%)



Fuente: Eustat. Encuesta sobre la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (CVL)

ENCUESTA SOBRE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL 2010. (CVL10)

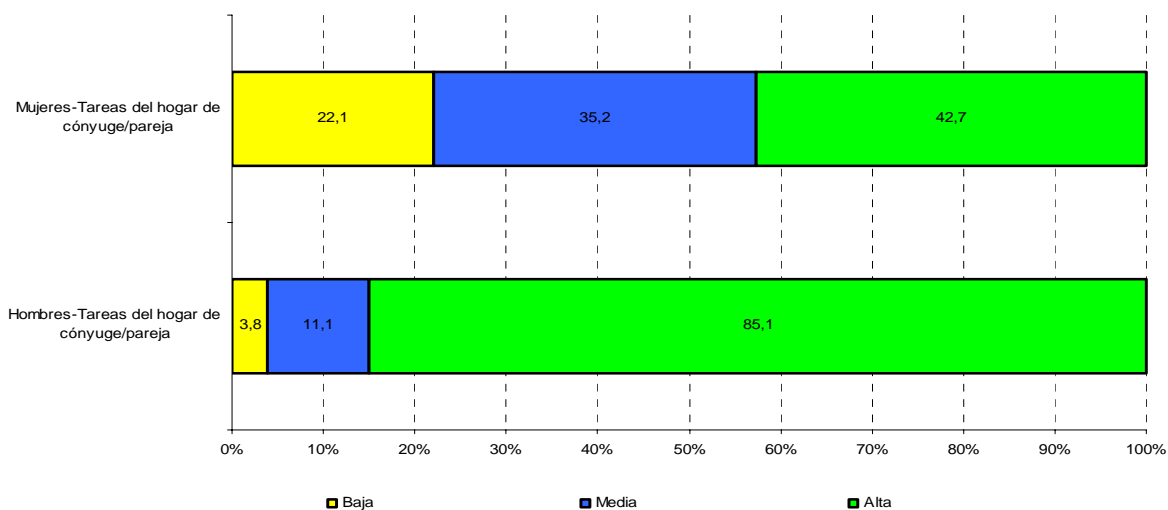
Gráfico 3. Población ocupada de la C.A. de Euskadi por satisfacción con el tiempo dedicado a conciliación por sexo. 2010 (%)


Fuente: Eustat. Encuesta sobre la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (CVL)

Este desigual reparto de funciones también motiva que un porcentaje significativo de las mujeres ocupadas, más de una de cada cinco, estén muy insatisfechas con la colaboración que ofrece su cónyuge o pareja en la realización de tareas domésticas. Una inmensa mayoría de los hombres ocupados –el 85,1%–, por el contrario están muy satisfechos con la realización del trabajo de casa a cargo de su pareja.

ENCUESTA SOBRE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL 2010. (CVL10)

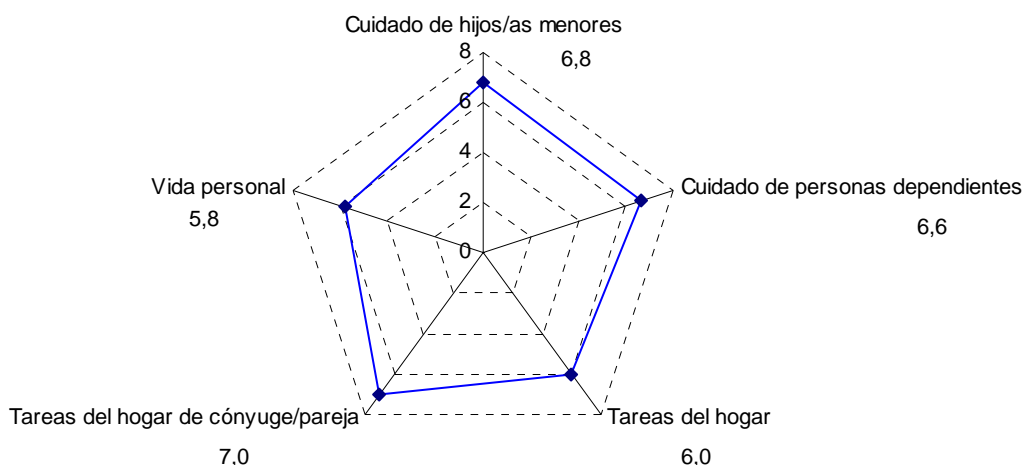
Gráfico 4. Población ocupada de la C.A. de Euskadi por satisfacción con el tiempo que el cónyuge o pareja dedica a conciliación por sexo. 2010 (%)



Fuente: Eustat. Encuesta sobre la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (CVL)

Sin embargo, es de destacar que las mujeres trabajadoras expresan una sensible mayor satisfacción con el cuidado de su descendencia –un 71% alta– e incluso con el cuidado de familiares dependientes –el 66,2% también alta– que los varones ocupados, cuyo nivel de satisfacción, en el primer caso, desciende al 61,6% y al 51,9%, en el segundo.

El siguiente gráfico representa las puntuaciones medias de la población ocupada de la C.A. de Euskadi con respecto al grado de satisfacción con los aspectos relacionados con la conciliación. En términos generales, el conjunto de la población siente relativa satisfacción con la conciliación del trabajo remunerado y la vida laboral, familiar y personal, con 6,3 puntos de media sobre un máximo de 10, siendo el aspecto menos valorado el de la vida personal, con 5,8 puntos y el más valorado el tiempo que el cónyuge o pareja dedica a las tareas del hogar. En esta valoración destaca la distancia en la puntuación que otorgan hombres –8,0– y mujeres –5,6– al tiempo de dedicación de su pareja a las tareas del hogar.

Gráfico 5. Valoración media de la satisfacción con el tiempo dedicado a aspectos de conciliación. 2010


Fuente: Eustat. Encuesta sobre la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (CVL)

Por territorios, Araba/Álava ocupa la mejor posición y presenta el nivel de satisfacción más elevado con 6,9 puntos y Gipuzkoa el más bajo, con 6,0; Bizkaia se sitúa en torno a la media de la C.A. de Euskadi con 6,2 puntos.

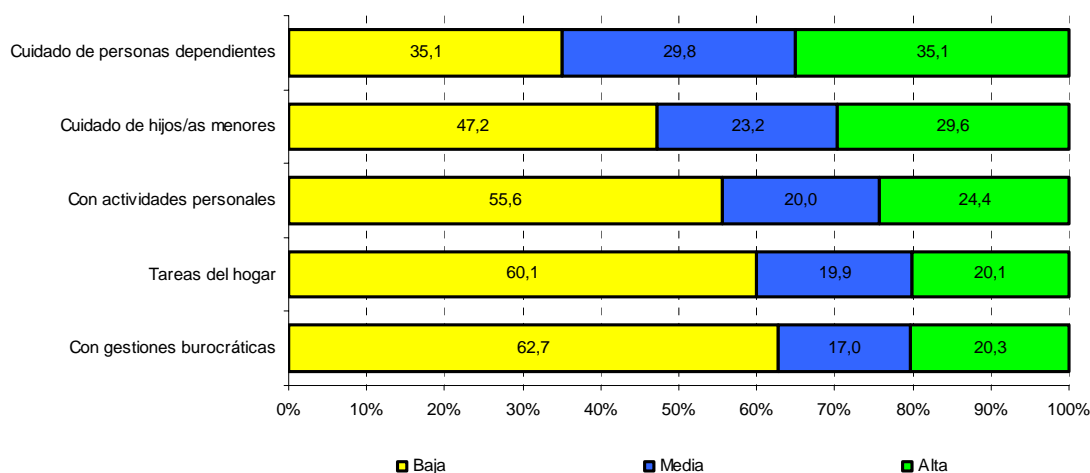
Es de destacar el hecho de que los hombres manifiestan mayor grado de satisfacción con el tiempo dedicado a aspectos de conciliación que las mujeres, 6,5 y 6 puntos respectivamente, a pesar de ser ellas las que dedican más horas diarias a actividades del trabajo doméstico –o, tal vez, precisamente por ello.

Se aprecian menores diferencias si consideramos la edad, ya que las personas más jóvenes (de entre 16 y 24 años) y las más mayores (de 55 y más años) manifiestan una satisfacción con estos aspectos de conciliación de 6,4 y 6,5 respectivamente, ambos por encima de la media, mientras que los de edades intermedias se aproximan a la media.

3. Dificultad para compaginar aspectos de conciliación

Más de un tercio de las personas ocupadas de la C.A. de Euskadi –el 35,1%– afirma tener muchas dificultades para compaginar el trabajo con el cuidado de familiares dependientes. Este alto grado de dificultad se reproduce en un 29,6% de las personas ocupadas cuando se trata de atender a los hijos e hijas menores. A su vez, a un quinto de las personas trabajadoras el tiempo que dedican al trabajo remunerado también les dificulta altamente la realización de tareas domésticas y hasta uno de cada cuatro –el 24,4%– declara que sólo con mucha dificultad puede disfrutar de su ocio u otro tipo de actividades personales como la formación.

ENCUESTA SOBRE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL 2010. (CVL10)

Gráfico 6. Población ocupada de la C.A. de Euskadi por dificultad para compaginar aspectos de conciliación. 2010 (%)


Fuente: Eustat. Encuesta sobre la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (CVL)

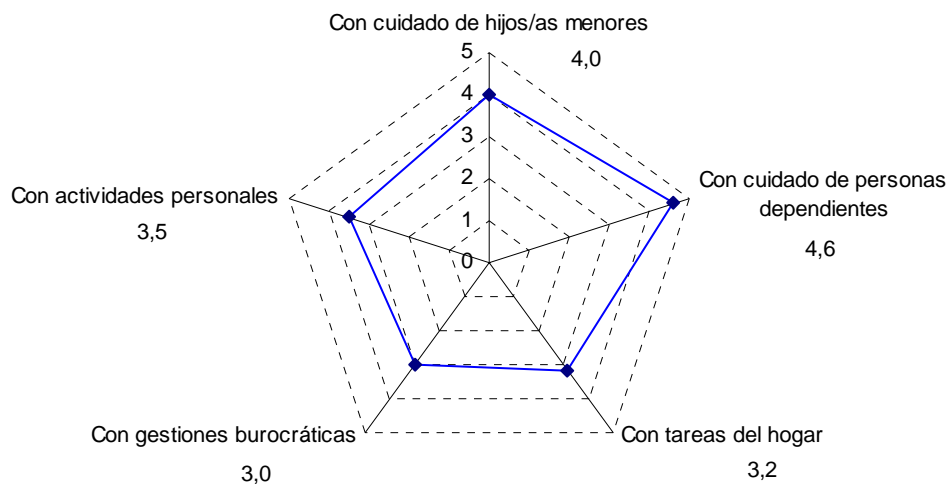
Los hombres presentan una ligera mayor dificultad que las mujeres para compaginar trabajo con el cuidado de sus hijos e hijas menores –media o alta el 55,1%, 50,2% las mujeres– y con el trabajo doméstico –41% y 38,6% respectivamente–.

Empleadores y personal autónomo presentan niveles sensiblemente mayores de impedimentos que el resto del personal ocupado para compaginar vida laboral y familiar. Así, un 37,7% de los primeros y un 43,7% de los segundos confiesa muchas dificultades para atender a hijos e hijas menores y alrededor de un tercio también tiene muy difícil dedicar tiempo a actividades meramente personales o a colaborar en las tareas domésticas. Probablemente esta situación explique que un 34,5% de los empleadores y un 30,8% de los autónomos declare una muy baja satisfacción con el tiempo que dedica a su vida personal y uno de cada siete de ambos grupos también al cuidado de la descendencia.

Globalmente el grado de dificultad medio que la población ocupada de la C.A. de Euskadi tiene para compaginar trabajo remunerado y vida personal y familiar alcanza los 3,3 puntos sobre un máximo de 10, donde 10 indicaría la imposibilidad total para la conciliación. Bizkaia se sitúa en la media, Araba/Álava presenta el menor grado de dificultad con 2,1 puntos, mientras que Gipuzkoa presenta el más elevado, con una puntuación de 3,8.

El elemento relacionado con la conciliación que presenta mayor grado de dificultad a la población ocupada es el cuidado de personas dependientes (4,6 puntos) seguido del cuidado de hijos/as menores (4 puntos). Es de destacar que, mientras el cuidado de personas dependientes presenta similares problemas para hombres y mujeres (4,6), el cuidado de hijos/as menores supone una dificultad de 4,2 puntos para los hombres y de 3,8 puntos para las mujeres. A su vez, el aspecto menos problemático es el de la realización de gestiones burocráticas.

Gráfico 7. Valoración media de la dificultad para compaginar trabajo remunerado con aspectos de conciliación. 2010



Fuente: Eustat. Encuesta sobre la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (CVL)

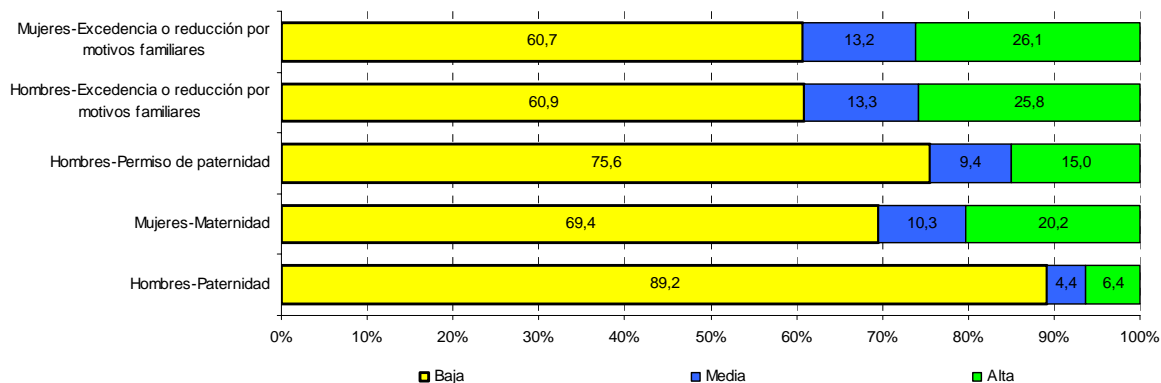
Como se apuntaba anteriormente, entre las variables socioeconómicas resulta especialmente significativa la situación profesional, ya que el personal autónomo y los empleadores presentan los grados de dificultad más elevados para compaginar trabajo remunerado y trabajo doméstico y vida personal (4,1 y 3,8 respectivamente) mientras que los asalariados del sector público se quedan en 2,9 puntos sobre 10.

4. Perjuicios relacionados con aspectos de conciliación

Respecto a los potenciales perjuicios ocasionados por la conciliación, es de destacar que una de cada cuatro personas con empleo cree que pedir una excedencia o reducción de jornada por motivos familiares afectaría seriamente a su trayectoria profesional.

ENCUESTA SOBRE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL 2010. (CVL10)

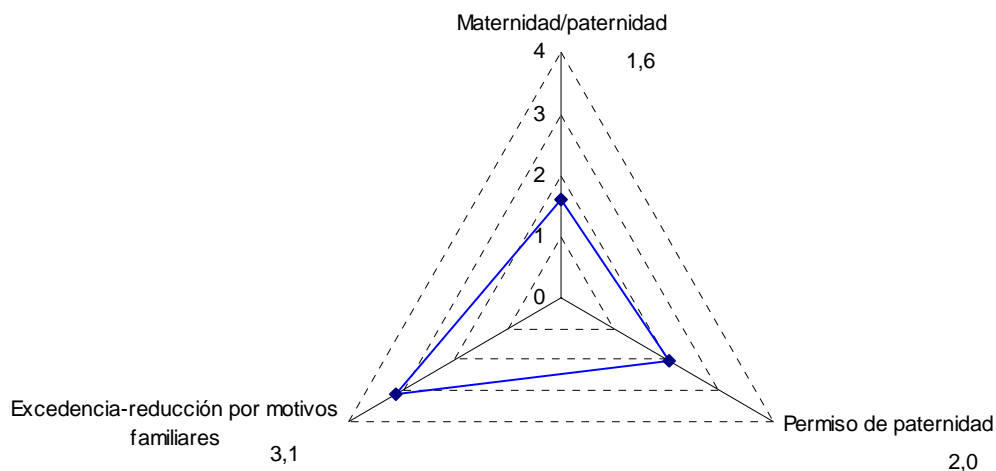
Gráfico 8. Población ocupada de la C.A. de Euskadi por aspectos de conciliación que pueden perjudicar la promoción profesional según el sexo. 2010 (%)



Fuente: Eustat. Encuesta sobre la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (CVL)

El temor a que solicitar excedencias o jornadas reducidas afecte a la promoción profesional incide de una forma similar en hombres y mujeres, aunque de una forma más notable en los jóvenes. Sin embargo, la maternidad puede crear desigualdades de promoción para una de cada cinco mujeres ocupadas, mientras que sólo un 6,4% de los varones opinan que la paternidad les podría afectar de manera sensible. A pesar de ello, uno de cada siete ocupados varones cree que les resultaría altamente negativo pedir un permiso de paternidad.

La puntuación media que la población ocupada de la C.A. de Euskadi otorga a los perjuicios percibidos en la trayectoria profesional dentro de la empresa u organización es de 2,3 puntos sobre un máximo de 10. La medida que afectaría en mayor medida a la promoción laboral de la población ocupada es la solicitud de excedencias o permisos por motivos familiares, con una puntuación de 3,1.

Gráfico 9. Valoración media de los perjuicios relacionados con aspectos de conciliación. 2010


Fuente: Eustat. Encuesta sobre la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (CVL)

En este indicador, al contrario que los anteriores, la población ocupada de Gipuzkoa presenta el menor nivel de perjuicio, con 1,9 puntos, mientras que Bizkaia, con el nivel más elevado, obtiene una puntuación de 2,6.

En cuanto a la edad, el perjuicio cae a un mínimo de 1,8 puntos para las personas de 55 y más años, mientras que para los más jóvenes, de 16 a 24 años, alcanza el máximo, con 2,9 puntos.

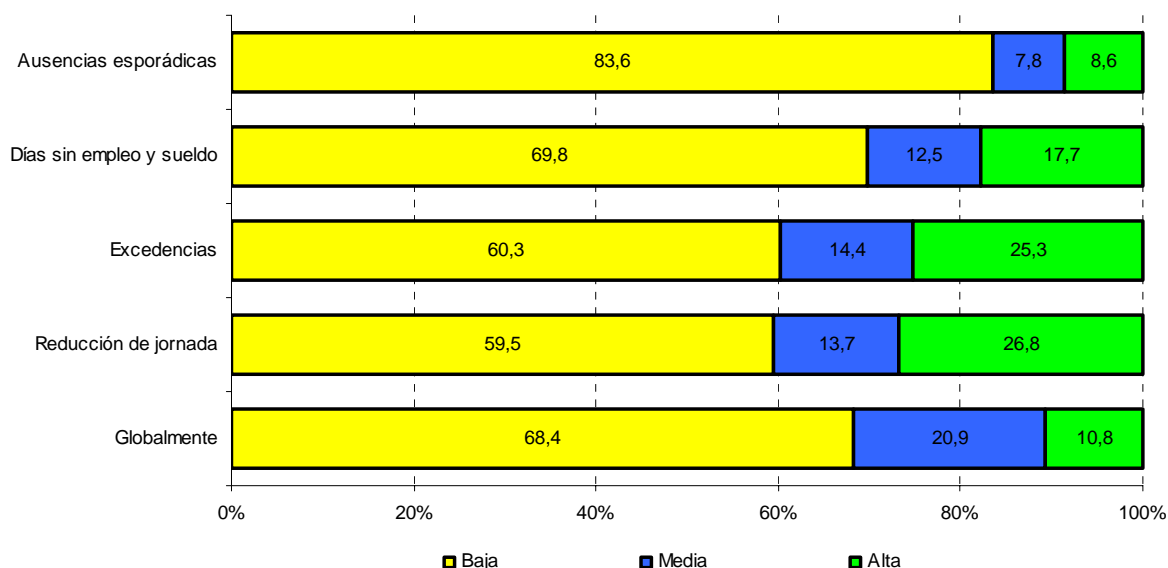
5. Dificultad para solicitar permisos

En cuanto al grado de dificultad para solicitar ciertos permisos en la empresa u organización, un 83,6% de las personas ocupadas declara tener poca dificultad para ausentarse del trabajo para resolver asuntos particulares.

Dentro de las distintas medidas que pueden facilitar la conciliación de trabajo, familia y vida personal, el abandono temporal del trabajo está al alcance de la inmensa mayoría de la población ocupada, seguido por la posibilidad de pedir días sin sueldo, factible para el 69,8% del colectivo ocupado. Además, cerca de otro 60% indica una dificultad baja para conseguir excedencias o reducciones de jornada.

ENCUESTA SOBRE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL 2010. (CVL10)

Gráfico 10. Población ocupada de la C.A. de Euskadi por dificultad para solicitar permisos. 2010 (%)



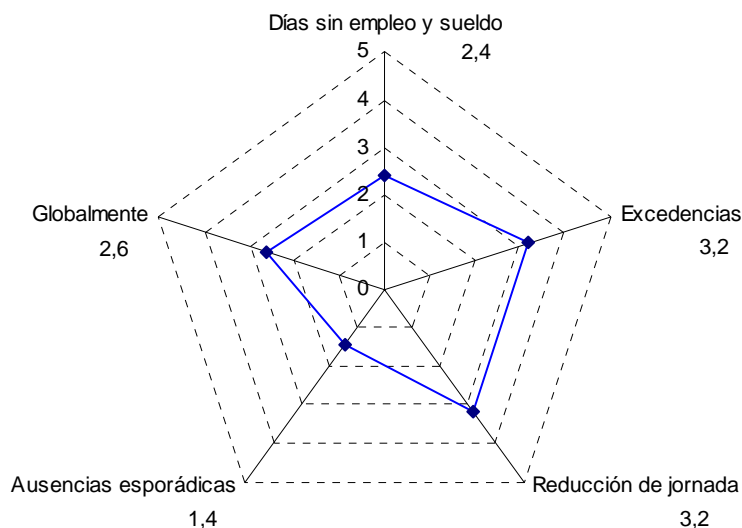
Fuente: Eustat. Encuesta sobre la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (CVL)

En general, no se aprecian diferencias por sexo, salvo que las mujeres manifiestan menor dificultad para solicitar reducciones de jornada –un 62,3% afirman que pueden acceder sin dificultades excesivas– que los hombres –el 57,3%–; en cambio, conseguir el permiso para una ausencia esporádica resulta un poco más difícil para las ocupadas –el 19%– que para los varones trabajadores –el 14,2%–. La edad, seguramente asociada a la antigüedad en el puesto de trabajo, reduce las dificultades de acceso a las medidas de conciliación citadas.

Personal autónomo y empleadores acceden a ausencias esporádicas con menor dificultad que otros profesionales; sin embargo, en el resto de medidas afirman tener mayores limitaciones. De las personas empleadoras un 78% manifiesta que tiene muchos problemas para coger un día libre y un 64% también para excedencias o reducciones de jornada. Un 72,8% de los autónomos ve muy problemático dejar de trabajar un día y cerca de un 61% considera difícil coger una excedencia o una reducción de jornada.

Respecto a las puntuaciones medias de la dificultad para solicitar permisos en la empresa u organización, destacan las ausencias esporádicas, valorada con 1,4 puntos, y la solicitud de días sin empleo y sueldo, con 2,4 como las más asequibles.

Gráfico 11. Valoración media de la dificultad para solicitar permisos. 2010

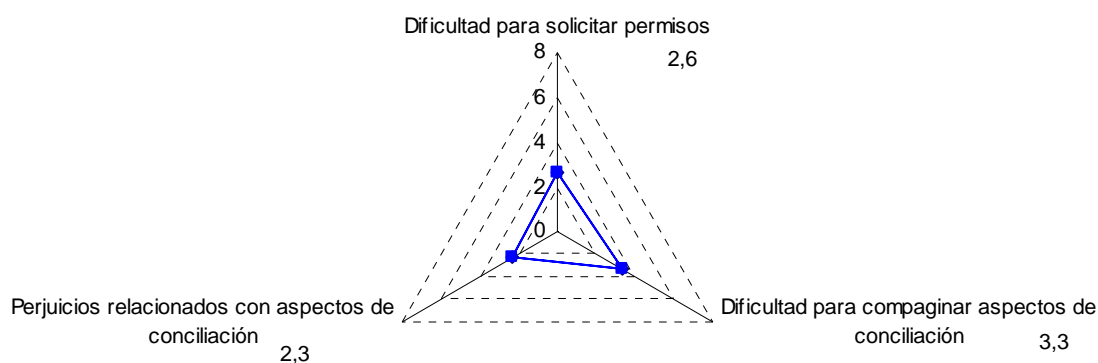


Fuente: Eustat. Encuesta sobre la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (CVL)

Por territorios, mientras que Gipuzkoa presenta el grado de dificultad más elevado, con 2,9 puntos, Araba/Álava cuenta con el más bajo de la Comunidad –2,0 puntos–. Salvo la población ocupada en el sector primario –que dice tener un grado de dificultad de 3,7– no se aprecian grandes diferencias.

Respecto al conjunto de indicadores tenidos en cuenta sobre la conciliación, el siguiente gráfico resume los aspectos contemplados con las puntuaciones medias obtenidas.

Gráfico 12. Valoración media de aspectos relacionados con la conciliación. 2010



Fuente: Eustat. Encuesta sobre la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (CVL)

6. Tipos de horario y flexibilidad

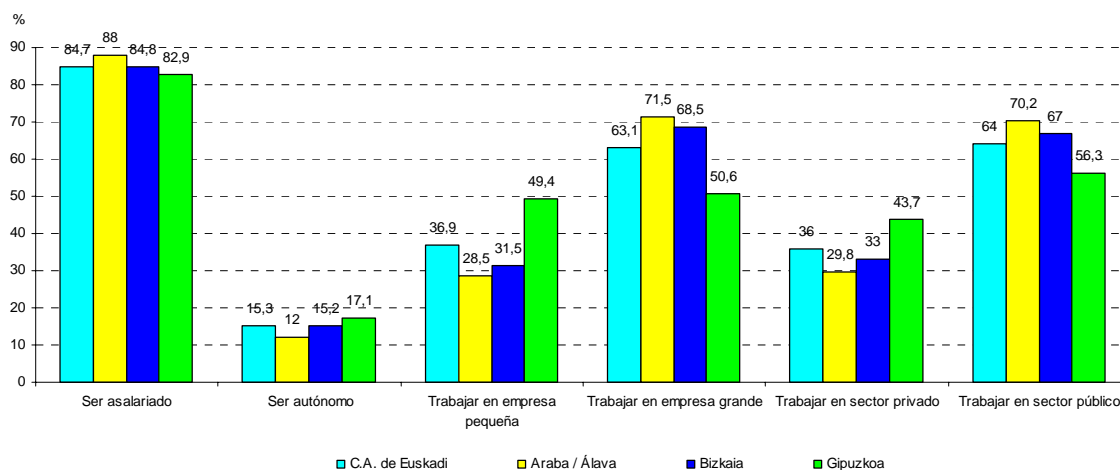
En relación con los tipos de horario y la flexibilidad, una de cada cinco personas tiene que prolongar la jornada laboral casi todos los días. En este sentido, un 18,8% de las personas ocupadas, casi siempre, y un porcentaje similar, algunas veces, tiene que dedicar más horas de las establecidas o previstas a su trabajo. Esta situación la padecen casi dos tercios de empleadores y autónomos (prolongación de jornada: siempre o a veces). También estarían así uno de cada tres asalariados del sector privado y un 28,8% del sector público.

El horario flexible de salida, otra herramienta suplementaria para mejorar la conciliación, lo disfrutaban dos de cada cinco personas ocupadas (el 42,1%), en menor medida las mujeres (el 38,4%) que los hombres (el 45,1%).

Respecto al trabajo en el propio domicilio, un 8,9% trabaja esporádicamente en casa y un 5,6% al menos la mitad de los días. En términos generales, una de cada siete personas con empleo trabaja ocasionalmente o con mayor frecuencia en casa.

ENCUESTA SOBRE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL 2010. (CVL10)
7. Preferencias laborales

Con relación a las preferencias laborales de las personas ocupadas, se aprecian diferencias importantes por territorio histórico. En este sentido, Gipuzkoa presenta un perfil concreto: la mitad de las personas ocupadas de este territorio prefiere trabajar en una empresa pequeña, un 43,7% en el sector privado y un 17,1% ser autónoma. Este perfil contrasta con el que presenta la población alavesa ocupada: el 71,5% elegiría una empresa grande, hasta el 70,2% prefiere el sector público y sólo un 12% se decanta por gestionar su propio negocio.

Gráfico 13. Población ocupada de la C.A. de Euskadi por preferencias laborales según territorio histórico. 2010 (%)


Fuente: Eustat. Encuesta sobre la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (CVL)

Los vizcaínos, aunque más próximos al perfil alavés, se sitúan entre ambos territorios: el 68,5% prefiere empresas grandes, el 67% el sector público y algo más de uno de cada siete –el 15,2%– elige tener un negocio independiente.

Se dan claras diferencias en las preferencias laborales según el sexo, ya que un 72,4% de las mujeres ocupadas desea trabajar en el sector público, siendo este porcentaje del 57,2% en el caso de los hombres. Puede que detrás de esta preferencia de las mujeres por trabajar en el sector público haya ciertas expectativas de mayor o mejor acceso a medidas de conciliación.

En cuanto a las diferencias por sexo, frente al 18,2% de los varones, sólo un 11,8% de las mujeres con trabajo remunerado prefiere ser autónoma.

A su vez, respecto a la situación profesional, algo más de la mitad del personal autónomo –el 55,4%– y el 47,6% de los empleadores preferirían ser asalariados.

8. Satisfacción con el trabajo

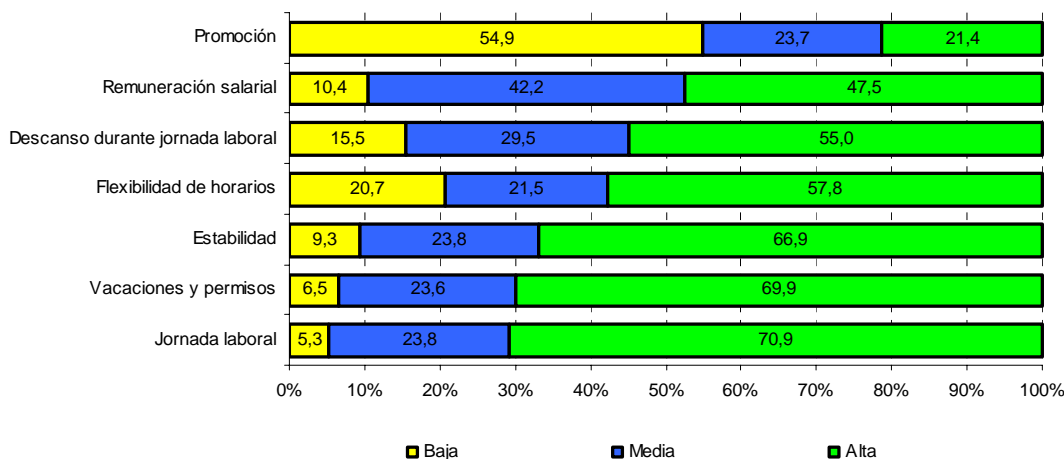
Con respecto al puesto de trabajo, la mayor parte de las personas ocupadas se encuentran muy insatisfechas con su promoción (el 54,9%), ascendiendo este malestar con la edad y afectando más a las mujeres (el 57,9%).

El segundo elemento que crea insatisfacción, aunque a distancia del anterior, lo configura la flexibilidad de horarios: una de cada cinco personas ocupadas –el 20,7%– declara sentirse muy insatisfecha con la rigidez horaria de sus centros de trabajo. Este malestar afecta a un 23,7% de las mujeres ocupadas y al 18,3% de los varones.

A su vez, un 9,3% de las personas ocupadas, cerca de 90.000, están muy insatisfechas con la inestabilidad del puesto de trabajo y un 10,4% con la remuneración percibida.

La insatisfacción alta de una de cada diez personas ocupadas con la estabilidad en el puesto de trabajo contrasta con el 66,9% que demuestra un grado de satisfacción elevado sobre el mismo aspecto, debido quizás al contraste de situaciones del mercado de empleo vasco. Afecta más a los jóvenes, el 12,9% se declara muy insatisfecho, aunque parece, dado que el porcentaje no resulta muy alto, que asumen la situación. Algo similar podría pasar con las mujeres ocupadas, ya que apenas se distancia el grupo de las muy insatisfechas con la estabilidad un punto porcentual del de los hombres ocupados.

Gráfico 14. Población ocupada de la C.A. de Euskadi por satisfacción con aspectos relacionados con el puesto de trabajo. 2010 (%)



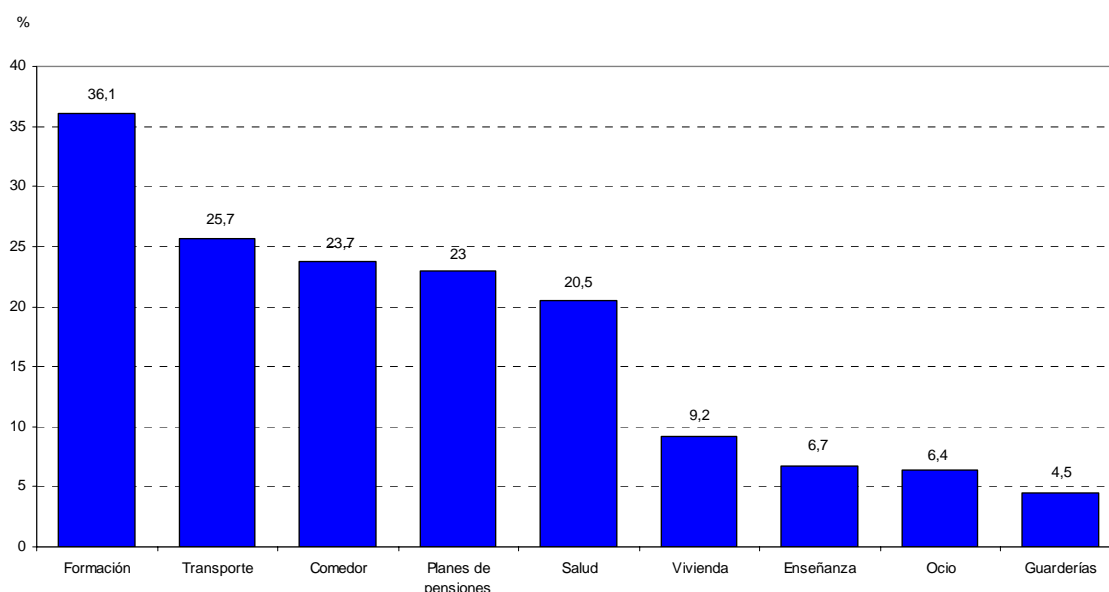
Fuente: Eustat. Encuesta sobre la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (CVL)

Los aspectos más valorados son el tipo de jornada laboral, ya que el 70,9% de las personas ocupadas se declara muy satisfecha; y las vacaciones y permisos, con un porcentaje muy similar (el 69,9%).

9. Prestaciones sociales a cargo de la empresa

Existen medidas indirectas que pueden incrementar la satisfacción con la vida laboral de los asalariados y asalariadas. En este sentido, es de destacar la creación de planes de pensiones o de complementos por parte de las empresas, ya que casi una cuarta parte (23%) de personas asalariadas recibe de sus empresas o centros de trabajo aportaciones a planes de pensiones. Un 36,1% trabaja en empresas que también financian la formación personal y un 20,5%, en empresas que tienen previstas ayudas para gastos de salud.

Gráfico 15. Población asalariada de la C.A. de Euskadi por prestaciones sociales a cargo de la empresa. 2010 (%)



Fuente: Eustat. Encuesta sobre la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (CVL)

Entre otras prestaciones relacionadas con el puesto de trabajo, estarían las ayudas de las empresas para comedor, el 23,7% del personal dispone de ellas, o para el transporte (el 25,7%). En estos dos últimos casos y en el de ayudas a gastos de salud, las mujeres asalariadas se encuentran en inferioridad de condiciones: un 18,6% trabaja en empresas que facilitan ayudas para comedor, frente al 28,3% de los varones. Dispone de ayudas para el transporte el 20,2% de asalariadas frente al 30,6% de varones. Un 18,3% de mujeres accedería a ayudas de salud, siendo del 22,4% el caso de los varones. La feminización de algunas ramas económicas, como por ejemplo el sector servicios, la temporalidad o precariedad laboral pueden estar detrás de estas diferencias.

10. Formación académica y profesional

Respecto a la adecuación de la formación académica al puesto de trabajo ocupado en la empresa u organización, una de cada cinco mujeres ocupadas afirma que tiene un puesto de nivel más bajo que su formación, mientras que sólo un 15,7% de los varones está en la misma situación.

Aunque tres de cada cuatro personas ocupadas creen que su trabajo se adecua a su formación, un 18,6% opina que posee una preparación superior a la requerida para el puesto. Este desequilibrio

ENCUESTA SOBRE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL 2010. (CVL10)

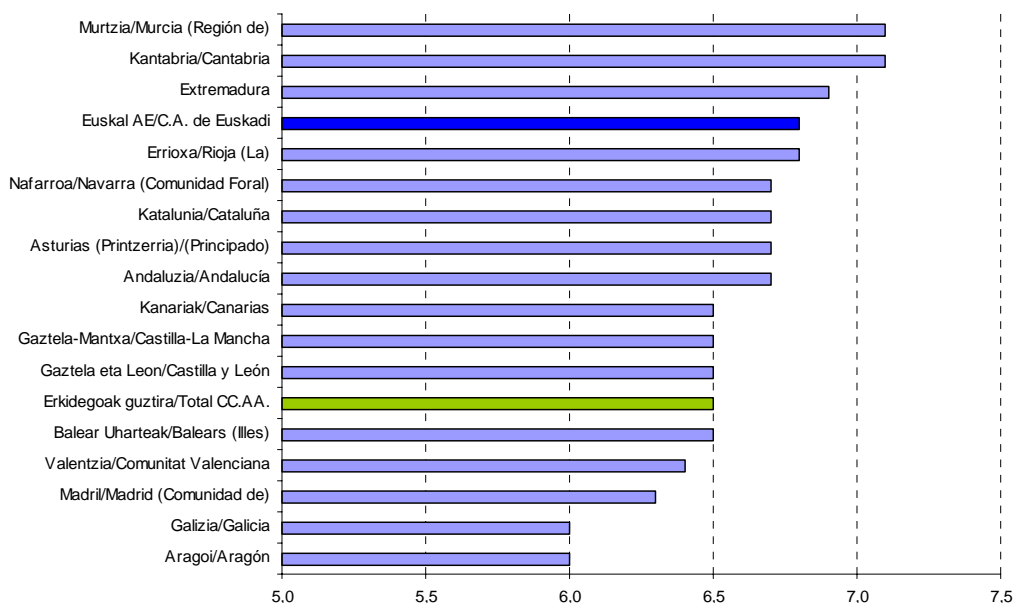
afecta más a las mujeres –al 22,1%– que a los hombres (al 15,7%). También se aprecia un colectivo importante que afirma que la formación académica tiene muy poca utilidad para el trabajo (un 34,6%).

Un 61% confirma que en los 12 últimos meses las empresas o centros en los que trabaja no han impartido o financiado formación alguna, aunque, cuando se ha dado, un 28,7% ha participado en esos cursos.

11. Algunos datos comparativos

El siguiente gráfico representa las puntuaciones medias de la población ocupada por Comunidades Autónomas con respecto al grado de satisfacción con el tiempo dedicado al cuidado de hijos e hijas menores. En relación con otras Comunidades Autónomas, si comparamos el nivel medio de satisfacción de las personas ocupadas con el tiempo que dedican al cuidado de los hijos e hijas menores, la C. A. de Euskadi, con 6,8 puntos, presenta un nivel de satisfacción ligeramente más elevado que el conjunto del Estado Español, con una puntuación de 6,5. Únicamente las Comunidades Autónomas de Cantabria (7,1), Murcia (7,1) y Extremadura (6,9) superan el grado de satisfacción de las personas ocupadas de la C. A. de Euskadi con el tiempo que dedican al cuidado de su descendencia.

Gráfico 16. Población ocupada por satisfacción con el tiempo dedicado al cuidado de hijos e hijas menores según Comunidad Autónoma. 2010. (Media)



Fuente: Eustat. Encuesta sobre la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (CVL) Ministerio de Trabajo e Inmigración. Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo

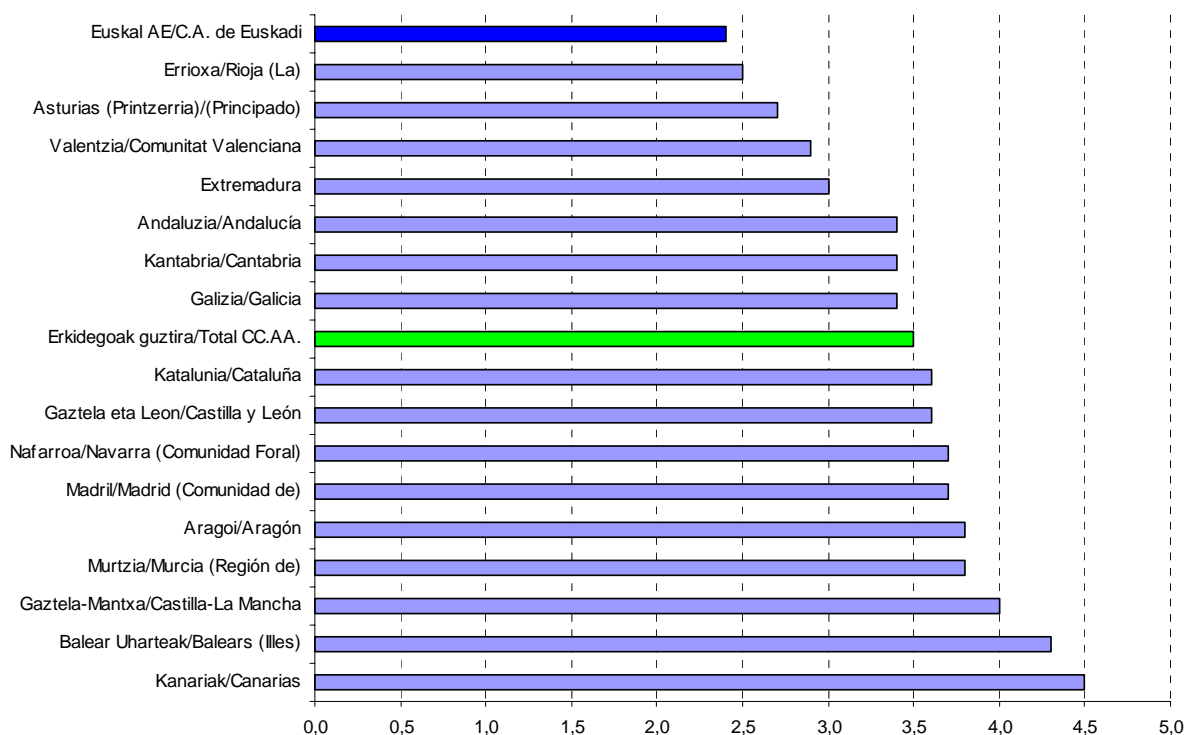
Este mayor grado de satisfacción también se reproduce si incluimos en el análisis la variable sexo, ya que, mientras que los hombres de la C. A. de Euskadi otorgan una puntuación de 6,6 a la satisfacción con el tiempo que dedican a sus hijos e hijas, los del conjunto del Estado se quedan en 6,4 y, a su vez, las mujeres vascas llegan a dar una puntuación de 7,1 y las del conjunto de Comunidades Autónomas de 6,7.

ENCUESTA SOBRE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL 2010. (CVL10)

Sin embargo, cuando se trata de medir la satisfacción con el tiempo que el cónyuge o pareja dedica a las tareas del hogar, la puntuación de las personas ocupadas de la C. A. de Euskadi, con 7,0 puntos, se sitúa por debajo de la del promedio del Estado, con 7,2 puntos. También en el Estado Español destaca en esta valoración la distancia (de 2,1 puntos) en la puntuación que otorgan hombres –8,1– y mujeres –6,0– al tiempo de dedicación de su pareja a las tareas del hogar; aunque en menor medida que la distancia (de 2,4 puntos) en la puntuación que otorgan los vascos (8,0) y las vascas (5,6).

Respecto a las valoraciones medias sobre la dificultad para solicitar permisos en la empresa u organización, tanto en la C. A. de Euskadi como en el conjunto del Estado destacan como las más asequibles las ausencias esporádicas y la solicitud de días sin empleo y sueldo por motivos familiares, valorados con 1,4 puntos y 3,1 puntos respectivamente.

Gráfico 17. Población ocupada por grado de dificultad para solicitar días si empleo y sueldo por motivos familiares según Comunidad Autónoma. 2010. (Media)



Fuente: Eustat. Encuesta sobre la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (CVL)
 Ministerio de Trabajo e Inmigración. Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo

La C. A. de Euskadi es la comunidad del Estado con menor grado de dificultad medio cuando se precisa ausentarse esporádicamente del trabajo para resolver asuntos particulares (1,4 puntos) o solicitar días sin empleo y sueldo en la empresa u organización (2,4 puntos).

Además, la C. A. de Euskadi destaca por tener menor grado de dificultad que el promedio de Comunidades Autónomas, cuando se trata de solicitar permisos en la empresa u organización, en todos los aspectos analizados, es decir, en ausencias esporádicas –1,4 frente a 3,3 del conjunto del Estado–, en la solicitud de días sin empleo y sueldo –2,4 frente a 3,5–, en la solicitud de excedencias –3,2 frente a 3,9– y, finalmente, en solicitar una reducción de la jornada laboral por motivos familiares –3,2 frente a 4,1 del promedio del Estado.