

Informe previo a la redacción de la
Estrategia para

LA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LAS FAMILIAS EN ARAGÓN



Coordinación

Dirección General de Familia, Infancia y Natalidad

Gobierno de Aragón

Plaza de Nuestra Señora del Pilar, 3, 50071, Zaragoza

Redacción del informe

Pablo Redondo Mora *Investigador y consultor social. Profesor asociado UNIZAR*

Marta Laguna Hernández *Presidenta de Peblia SCoop. Consultora aragonesa de investigación social. Profesora asociada UNIZAR*

ÍNDICE

| | |
|---|-----|
| 1. Presentación | 3 |
| 2. El proceso de elaboración de esta propuesta | 5 |
| 2.1. Metodología para la realización del diagnóstico..... | 5 |
| 2.1.1. Análisis estadístico de las necesidades de conciliación personal, familiar y laboral en Aragón..... | 6 |
| 2.1.2. Análisis del sector empresarial aragonés. | 6 |
| 2.1.3. Diagnóstico participativo de las necesidades de conciliación personal, familiar y laboral en Aragón..... | 7 |
| FASE 0 Diagnóstico | 13 |
| FASE 1 Planificación y Programación | 16 |
| 3. Marco normativo | 18 |
| 3.1. Desarrollo normativo en materia de conciliación y corresponsabilidad.. | 18 |
| 3.2. Desarrollo estratégico de la conciliación y la corresponsabilidad | 24 |
| 4. Diagnóstico | 30 |
| 4.1. Análisis estadístico de las necesidades de conciliación personal, familiar y laboral en Aragón | 30 |
| 4.1.1. Características demográficas: crisis de natalidad y envejecimiento de la población..... | 30 |
| 4.1.2. Características de los hogares con hijos..... | 41 |
| 4.1.3. Conciliación de la vida familiar y laboral..... | 56 |
| 4.2. Características del tejido empresarial en Aragón en relación a la conciliación..... | 97 |
| 4.2.1. Estrategias y medidas de conciliación familiar y laboral en las empresas aragonesas..... | 99 |
| 4.3. Diagnóstico participativo de las necesidades de conciliación personal, familiar y laboral en Aragón..... | 108 |
| 5. Propuesta de contenido de la estrategia | 112 |
| EJE 1. Creación, desarrollo y acceso a recursos y servicios para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral..... | 112 |
| EJE 2. Incentivar el desarrollo de una cultura empresarial familiarmente responsable..... | 116 |
| EJE 3. Fomento de la igualdad y la corresponsabilidad en las esferas familiar, social y profesional. | 119 |
| EJE 4. Sensibilización y concienciación sobre los beneficios de la corresponsabilidad para mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral..... | 121 |
| EJE 5. Transversalización de la perspectiva de corresponsabilidad y conciliación en la actuación del Gobierno de Aragón..... | 122 |
| 6. Bibliografía | 124 |

1. Presentación

Las dificultades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral suponen un obstáculo para garantizar el bienestar y el desarrollo de la sociedad aragonesa, pues avivan otros problemas, como las desigualdades de género o la vulnerabilidad social de las familias. Por ello, la Dirección General de Familia, Infancia y Natalidad pretende impulsar medidas para facilitar la conciliación y fomentar la corresponsabilidad.

Los cuidados son una función básica e imprescindible en todas las sociedades, por lo que su gestión y desempeño deben ser responsabilidad de toda la sociedad. Sin embargo, en nuestra sociedad, la responsabilidad de cuidar ha recaído tradicionalmente sobre las familias, y dentro de éstas, sobre las mujeres.

Pese a que las necesidades de conciliación han aumentado durante las últimas décadas, contamos con unos servicios y recursos públicos para los cuidados que son insuficientes. Como consecuencia, muchas familias encuentran dificultades para acceder a recursos de conciliación, especialmente las que, por sus características o condiciones económicas, se encuentran en una mayor situación de vulnerabilidad. Las dificultades de conciliación en España son superiores a la de otros países europeos.

Consecuencias:

- Tenemos la tasa de fecundidad más baja de la Unión Europea, y la segunda más baja de todos los países miembros de la OCDE
 - o Motivo: las familias no logran tener el número de hijos/as deseados/as debido a las dificultades de conciliación (entre otros motivos)
- Las dificultades de conciliación son una fuente de desigualdad de género en el mercado laboral, debido a:
 - o Reducción de la jornada laboral de las madres para conciliar
 - o Feminización del empleo a tiempo parcial (75%)
 - o Excedencias y abandonos del mercado laboral
 - o Los cuidados como obstáculo para acceder a puestos de responsabilidad

- o Las dificultades de conciliación suponen un lastre para el desarrollo profesional de las mujeres
- Consecuencias sobre la salud de las personas cuidadoras (infancia, vejez, discapacidad...):
 - o Deterioro de salud mental: estrés, ansiedad, estados de ánimos bajos, pérdida de sensación de control y autonomía, frustración...
 - o Efectos sobre la salud física: dolores (especialmente en cuidadores de edad avanzada), desatención del cuidado personal (cuidador descuidado), dificultades y/o falta de tiempo para programar visitas y/o intervenciones médicas...

Por otra parte, el sector empresarial también está encontrando dificultades para adaptarse a las necesidades familiares de sus empleados. Y ante esta situación, la única alternativa que encuentran muchas familias es renunciar al empleo de uno de sus miembros de forma parcial o total, con reducciones de jornada, excedencias laborales, etc., y en la mayoría de ocasiones son las mujeres quienes realizan tales renunciaciones. Es por ello por lo que las dificultades de conciliación suponen un obstáculo para la igualdad de género en el ámbito familiar y laboral.

Por todo ello, la Dirección General de Familia, Infancia y Natalidad pretende elaborar una estrategia de conciliación centrada en facilitar el acceso a los servicios que favorecen la conciliación, impulsar medidas de racionalización y flexibilización de horarios, fomentar la igualdad y la corresponsabilidad en el ámbito familiar y sensibilizar y concienciar a la sociedad aragonesa sobre los beneficios de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Para la elaboración de dicha estrategia de conciliación, se ha realizado un proceso participativo que ha permitido diagnosticar las necesidades de conciliación específicas de la sociedad aragonesa en su conjunto y recoger las demandas de políticas de conciliación de la ciudadanía.

El conocimiento adquirido gracias a este proceso participativo, permitirá redactar una estrategia de conciliación adaptada a las necesidades y demandas de la sociedad aragonesa.

2. El proceso de elaboración de esta propuesta

Este informe previo a la redacción de la Estrategia para la conciliación y la corresponsabilidad de las familias en Aragón recoge las necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral de la sociedad aragonesa. Esta información ha sido recogida y analizada aplicando la articulación de dos enfoques de investigación social diferentes.

En primer lugar, se ha realizado un análisis estadístico de datos cuantitativos recabados por organismos oficiales como el Instituto Aragonés de Estadística (IAEST) y el Instituto Nacional de Estadística (INE). Mientras que, por otra parte, se ha realizado una investigación cualitativa para profundizar en las necesidades y propuestas de mejora de la sociedad aragonesa. En esta fase, se han empleado técnicas de investigación cualitativa como la Investigación Acción Participativa (IAP) y las entrevistas semiestructuradas.

Como resultado de la investigación llevada a cabo, se ha elaborado una propuesta para la elaboración de una Estrategia de conciliación y corresponsabilidad de las familias en Aragón por parte de la Dirección General de Familia, Infancia y Natalidad del Gobierno de Aragón.

Es relevante destacar que esta propuesta se ha desarrollado teniendo en cuenta los principales problemas, necesidades y desafíos vinculados a la conciliación y la corresponsabilidad en Aragón. Para ello, ha sido de gran importancia la información recogida en el proceso de participación ciudadana llevado a cabo con todos los colectivos implicados en el fenómeno, así como las sugerencias y demandas realizadas por la ciudadanía como resultado de este proceso.

2.1. Metodología para la realización del diagnóstico

En este apartado se explica la metodología empleada para realizar el diagnóstico de las necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral de la sociedad aragonesa, y que se presenta en el capítulo 4 de este informe.

El diagnóstico contiene tres apartados diferentes:

1. Análisis estadístico de las necesidades de conciliación personal, familiar y laboral en Aragón.

2. Análisis del sector empresarial aragonés.
3. Diagnóstico participativo de las necesidades de conciliación personal, familiar y laboral en Aragón.

A continuación, se explica la metodología de investigación empleada en cada uno de los apartados del diagnóstico.

2.1.1. Análisis estadístico de las necesidades de conciliación personal, familiar y laboral en Aragón.

El primer apartado recoge un análisis de la realidad social, mediante estadísticas sobre las necesidades de conciliación de las familias de Aragón. Para ello, se ha recurrido a fuentes oficiales del Instituto Aragonés de Estadística (IAEST) y el Instituto Nacional de Estadística (INE), como la Encuesta Continua de Hogares, la Encuesta de Condiciones de Vida, la Encuesta de presupuestos familiares, la Encuesta de Población Activa, la Encuesta de Fecundidad...

Como resultado, se ha realizado un análisis descriptivo sobre:

- a) las características demográficas de la población aragonesa: como la evolución de la natalidad y la mortalidad, la evolución del saldo vegetativo, la evolución de la edad media de acceso a la maternidad, la evolución de la tasa de envejecimiento...
- b) las características de los hogares con hijos: como el tamaño y composición de las familias con hijos/as y las características socioeconómicas de los hogares.
- c) las necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral: con datos sobre la relación entre empleo y fecundidad, las estrategias y recursos de conciliación empleados por las familias, los efectos de los cuidados sobre el empleo de las mujeres y los recursos de conciliación en el ámbito laboral.

2.1.2. Análisis del sector empresarial aragonés.

El segundo apartado del diagnóstico recoge un análisis de las características, necesidades y propuestas del sector empresarial aragonés en materia de aplicación de medidas para facilitar la conciliación laboral y familiar de sus empleados.

Esta parte de la investigación se divide en dos apartados. En el primero de ellos, se ha realizado un análisis descriptivo de las medidas de conciliación que las organizaciones empresariales que han obtenido en 2023 el Sello RSA+1 manifiestan implementar. En segundo lugar, se han realizado entrevistas semiestructuradas a representantes de diferentes instituciones vinculadas al sector laboral de Aragón, diferenciando entre tres ámbitos diferentes, tal y como se detalla a continuación:

a) Agentes sociales

- Comisiones Obreras de Aragón (CC.OO. Aragón).
- Sindicato Unión General de Trabajadores de Aragón (UGT Aragón).
- Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE Aragón).
- Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa Aragón (CEPYME Aragón).
- Asociación de Autónomos de Aragón (UPTA Aragón).

b) Administración pública

- Instituto Aragonés de Fomento (IAF).
- Dirección General de Trabajo.
- Servicio de Relaciones Laborales y Asuntos Sociales.

c) Organizaciones y entidades sociales

- Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles (AROHE).
- Asociación por la conciliación. Yo no renuncio. Impulsada por el Club Malas Madres.

2.1.3. Diagnóstico participativo de las necesidades de conciliación personal, familiar y laboral en Aragón.

El tercer apartado del diagnóstico recoge los resultados de un proceso de participación ciudadana realizado mediante Investigación Acción Participativa

¹ El Gobierno de Aragón, conjuntamente con CEOE Aragón, Cepyme Aragón, UGT Aragón y CC.OO Aragón firmaron en Noviembre de 2015 la puesta en marcha del Plan de Responsabilidad Social de Aragón, con el objetivo de promover la Responsabilidad Social Empresarial y Corporativa en los autónomos/as, empresas y todo tipo de organizaciones públicas y privadas de la Comunidad Autónoma de Aragón, para que implanten y apliquen prácticas socialmente responsables. Fuente Instituto Aragonés de Fomento <https://www.aragonempresa.com/paginas/plan-rsa-introduccion>

para profundizar en las dificultades de conciliación de la sociedad aragonesa y sus propuestas para la redacción de la estrategia.

La Investigación-Acción Participativa (IAP) es un enfoque metodológico que se origina en la intersección de la investigación social y la intervención social. Su principal característica es la búsqueda de generar conocimiento a través de la participación activa de los sujetos implicados en una situación problemática, con el propósito de transformar y mejorar dicha situación. Este enfoque se fundamenta en la premisa de que las personas que experimentan una problemática son sujetos protagonistas de la investigación, trascendiendo así su papel de meros objetos de estudio.

En línea con las metodologías participativas, la IAP promueve la idea de que la investigación cualitativa se enriquece cuando los participantes se apropian del tema de estudio y aportan sus experiencias. Facilita la construcción colectiva de conocimiento al fomentar la interacción y el aprendizaje mutuo entre los integrantes del grupo de estudio. Esta aproximación se implementa especialmente en contextos donde la colaboración y la comprensión profunda de las percepciones de un grupo son esenciales, como es el caso de la conciliación de la vida familiar y laboral en Aragón.

La IAP va más allá de la mera recopilación de datos; propone el análisis de la realidad como una forma de conocimiento y sensibilización de la población involucrada. Esto implica un proceso continuo en el cual los participantes pasan de ser objeto de estudio a convertirse en sujetos protagonistas, controlando e interactuando a lo largo de todo el proceso investigador. En este sentido, se busca obtener resultados fiables y útiles para mejorar situaciones colectivas, incorporando la participación activa de los colectivos a investigar.

En resumen, la Investigación-Acción Participativa representa un enfoque integrador y participativo que busca generar conocimiento significativo y aplicable, empoderando a los sujetos involucrados y promoviendo cambios concretos en el problema social abordado.

La Investigación-Acción Participativa (IAP) se realiza siguiendo un proceso estructurado que abarca varias fases fundamentales para la transformación de la situación problemática abordada. Cada fase juega un papel crucial en la dinámica participativa y colaborativa de la investigación. A continuación, se

detallan con más amplitud las distintas etapas de la IAP seguidas en esta investigación:

2.1.3.1. El planteamiento de la investigación

1. Constitución del equipo investigador

El proceso de participación ciudadana fue realizado por Plebia S. Coop., una consultora social dedicada a la investigación social y la dinamización de procesos de participación ciudadana. El equipo de investigación estuvo compuesto por cuatro investigadores sociales especializados en participación ciudadana, políticas de apoyo a las familias, igualdad de género, empleo y desarrollo rural.

El equipo investigador trabajó durante todo el proceso en coordinación con los responsables del Gobierno de Aragón vinculados a la investigación: la Dirección General de Familia, Infancia y Natalidad y la Dirección General de Relaciones Institucionales, Acción Exterior y Transparencia.

2. Constitución de la Comisión de Seguimiento

La Comisión de Seguimiento ha estado formada por los agentes institucionales interesados en debatir el proyecto en cada una de sus etapas. Las funciones de esta comisión han sido:

- Realizar el seguimiento, supervisión y reorientación de la investigación.
- Plantear y debatir los puntos de vista de los representantes institucionales.
- Debatir y negociar propuestas.

En la siguiente tabla se detalla la composición de la Comisión de Seguimiento:

| Responsables de la administración | | |
|--|--|--|
| Eva Martínez Blasco | Jefa de Servicio | Dirección General de Familia, Infancia y Natalidad |
| Carlos Oliván | Jefe del Servicio Participación Ciudadana e Innovación Social del Laboratorio de participación ciudadana LAAAB | Dirección General de Relaciones Institucionales, Acción Exterior y Transparencia |
| Beatriz Palacios Llorente | Técnica del Participación Ciudadana e Innovación Social del Laboratorio de participación ciudadana LAAAB | Dirección General de Relaciones Institucionales, Acción Exterior y Transparencia |
| Equipo investigador | | |
| Marta Laguna | Investigadora | Plebia S.Coop. |
| Pablo Redondo Jessica Remón Javier Cebrían | Equipo de apoyo | |

3. Constitución del Grupo de IAP (GIAP)

El Grupo de Investigación Acción Participativa (GIAP) está formado por los investigadores y todos los participantes de los talleres participativos. El GIAP está concebido como una comunidad de actores que se unen para abordar cuestiones específicas a través de la metodología de Investigación-Acción Participativa (IAP). Esta metodología busca la colaboración activa entre los investigadores y los miembros de la comunidad con el objetivo de comprender, analizar y abordar problemas o situaciones en conjunto.

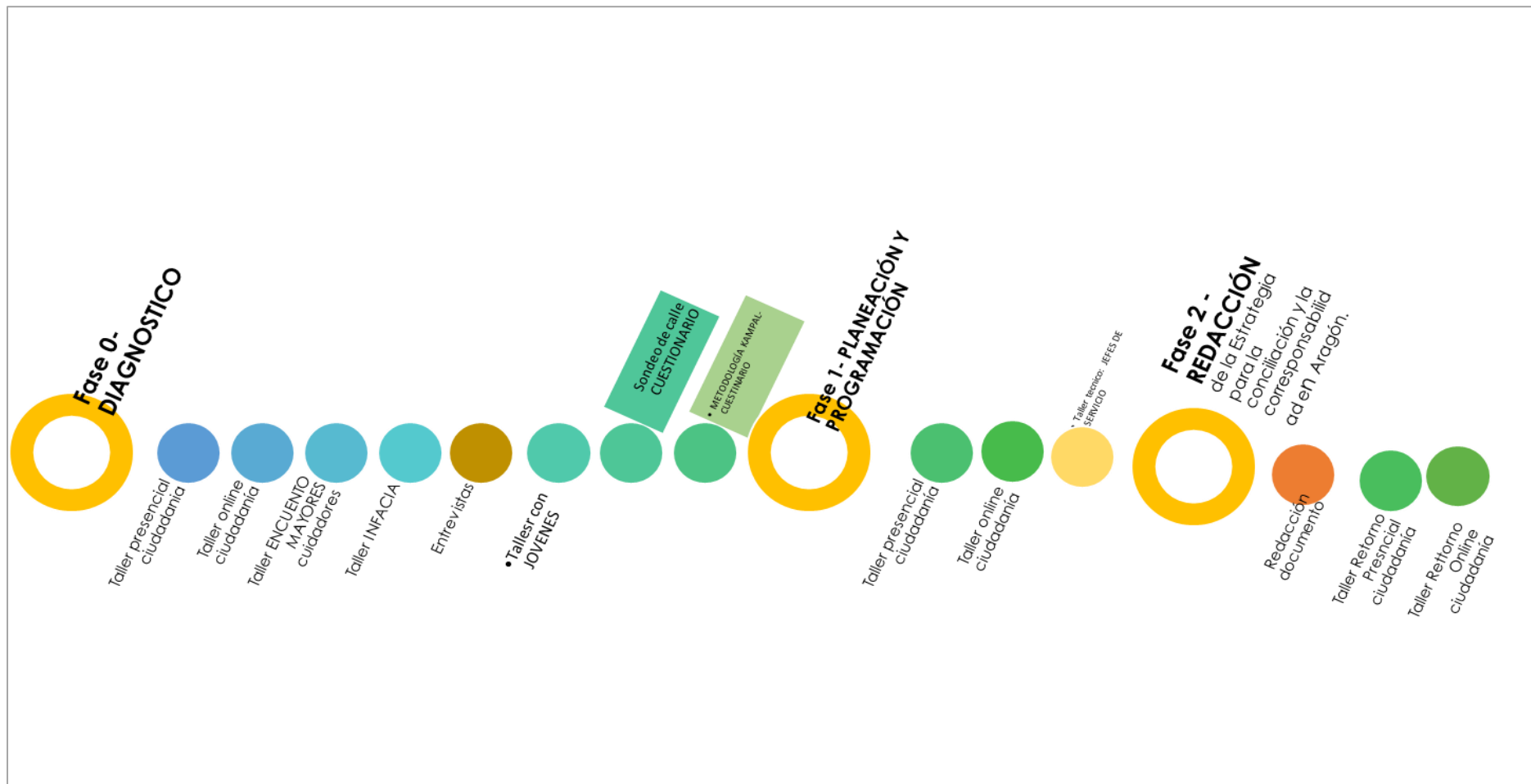
El Grupo de Investigación Acción Participativa ha estado compuesto por 263 personas, siendo esta su composición:

| | |
|--|------------------|
| Investigadores/as | 4 |
| Representantes de entidades sociales y tejido asociativo | 26 |
| Representantes de organismos de la administración pública y agentes sociales | 10 |
| Ciudadanía Cuidadora a título particular | 179 ² |
| Personas mayores (abuelas/os y cuidadores/as de personas dependientes) | 24 |
| Niñas/os | 9 |
| Jóvenes | 12 |
| TOTAL | 264 |

² 179 participantes (166 Kampal + 8 grupos ciudadanía + 5 sondeo de calle)

2.1.3.2. El trabajo de campo

Ilustración 1. Fases del trabajo de campo



FASE 0 Diagnóstico

ACTUACIÓN 1 y 2: Dos grupos de trabajo con la CIUDADANÍA

Objetivos de:

- Identificar problemas para la conciliación y la Corresponsabilidad en Aragón.
- Jerarquizar las causas y efectos de la problemática detectada

Fecha y lugar de realización: 13 y 17 de diciembre del 2021 en el espacio LAAAB

Participantes: Han participado un total de 35 personas, representando a 21 entidades.

Resultados: 209 problemas y múltiples causas identificadas.

ACTUACIÓN 3: Un grupo de trabajo con mayores

Objetivos:

- Realizar un diagnóstico de los problemas que tienen las personas mayores para afrontar la tarea del cuidado tanto de personas mayores dependientes o con algún tipo de discapacidad (larga duración), así como del cuidado de sus nietas y nietos (menores)

Fecha y lugar de realización: 22 de febrero del 2022 en el espacio LAAAB

Participantes: Han participado un total de 24 personas.

Resultados: 39 problemas identificados.

ACTUACIÓN 4: Un grupo de trabajo con infancia

Objetivos:

- Identificar si los menores tenían consciencia de las dificultades de conciliación en sus hogares y que recursos utilizarían para dar solución a los problemas de conciliación.

Fecha realización: 28 de febrero del 2023 en la biblioteca municipal de Cadrete.

Participantes: Han participado en el taller 9 niñas y niños del Consejo de infancia del municipio de Cadrete (Zaragoza).

Resultados: 6 propuesta para facilitar la conciliación y la corresponsabilidad.

ACTUACIÓN 5: Sondeo calle: Encuesta sobre las necesidades de conciliación y corresponsabilidad de las familias en Aragón

Objetivos: Identificar problemas y obstáculos para la conciliación y la corresponsabilidad de la ciudadanía en la calle.

Fecha y lugar de realización: recogida de datos por el grupo de dinamización de calle Pares sueltos, el 15 de febrero del 2022 en diferentes emplazamientos de la Plaza del Pilar de Zaragoza.

Nº de respuestas: 5

ACTUACIÓN 6: CONSULTA CIUDADANA MEDITANTE LA UTILIZACION DE KAMPAL³ INTELIGENCIA COLECTIVA

En el presente proceso de elaboración de la Estrategia, se ha utilizado esta herramienta de investigación innovadora en la que la ciudadanía desde su rol de cuidador/a, ha realizado propuestas y ha aprendido de las propuestas de las personas participantes con el fin de establecer consensos respecto a las preguntas planteadas.

Objetivos

- a) Identificar obstáculos que impiden conciliar la vida familiar y laboral.
- b) Recabar propuesta para mejorar los servicios y recursos públicos destinados a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- c) Recoger ideas con las que las empresas podrían facilitar la conciliación familiar de sus trabajadores/as.
- d) Recibir propuestas para facilitar a las administraciones públicas una distribución más equitativa de las tareas de cuidado en el ámbito familiar.

³ <https://www.kampal.com/investigate/> Kampal es una nueva herramienta de investigación que se dedica al análisis de datos, aplicando técnicas avanzadas de redes y sistemas complejos para la máxima explotación de grandes volúmenes de datos (Big Data), permite la colaboración simultánea de hasta miles de personas para trabajar en un proyecto común, de manera ordenada y eficiente, de modo que se obtiene al final una única solución que contiene lo mejor de todas las ideas aportadas por los participantes.

Preguntas planteadas:

1. Indica 4 de los principales obstáculos que impiden conciliar la vida personal, familiar y laboral.
2. ¿Qué mejorarías de los servicios y recursos públicos destinados a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral? Puedes dar 2 ideas diferentes.
3. Indica 4 ideas con las que las empresas podrían facilitar la conciliación familiar de sus trabajadoras y trabajadores
4. ¿Cómo se podría impulsar desde las administraciones públicas una distribución más equitativa de las tareas de cuidado en el ámbito familiar?

Fases implementación: Del 23 de marzo al 20 de abril del 2023

- 1ª fase: 23 a 26 de marzo. Se pudo escribir lo que se quería, sin ver a nadie más.
- 2ª fase: 26, 27 y 28 de marzo. Se pudieron ver las respuestas de cuatro participantes hechas en la 1ª fase, pudiéndose copiar y/o editar las propias.
- 3ª fase: 28, 29, y 30 de marzo. Se vieron las respuestas de otros cuatro participantes. Pudiéndose copiar en tiempo real y comenzando la dinámica de permutación de usuarios, lo que permitía conocer las respuestas de nuevos vecinos. Este cambio se podía producir en cualquier momento a lo largo de las fases 3, 4 y 5.
- 4ª fase: 30 a 11 de abril. Se incorporan los cambios de respuesta forzados por la dinámica. Si la respuesta había sido cambiada se recibía un mensaje en la pantalla informándole de ello. Se podía continuar creando y editando aportaciones. Continuando la dinámica de permutación.
- 5ª fase: 11 a 14 de abril. Se incorpora la extinción de respuestas. Las aportaciones menos valoradas iban desapareciendo del sistema. Continuaba la permutación y los cambios de respuesta automáticos.
- 6ª fase: 14 a 17 de abril. Ya no se muestran las respuestas de otras/os participantes sino el top 10 de respuestas.
- 7ª fase: 17, 18 y 19 de abril. Ya no se podían editar respuestas, solo copiar. Se detiene la dinámica. Finalizado el 20 de abril. Se muestra la solución del usuario y autoriza a consultar el resultado final.

Participantes: totales: 166

Resultados:

Ideas generadas: 1978

Ideas supervivientes: 236

- Objetivo 1: 7 propuestas consensuadas
- Objetivo 2: 6 propuestas consensuadas
- Objetivo 3: 9 propuestas consensuadas
- Objetivo 4: 3 propuestas consensuadas

ACTUACIÓN 7: Dos grupos de trabajo con jóvenes

Objetivos de:

- Identificar cambios culturales respecto a la corresponsabilidad de los cuidados
- Recabar propuestas para superar los obstáculos

Fecha y lugar de realización: 17 y 21 abril del 2023, en la Universidad de Zaragoza

Participantes: 12 Jóvenes entre 19 y 22 años.

Resultados: 12 propuestas para lograr la corresponsabilidad.

FASE 1 Planificación y Programación

ACTUACIÓN 1: Realización de 10 Entrevistas semiestructuradas

Objetivos:

- Identificar problemas para facilitar la conciliación desde el ámbito laboral y empresarial.
- Recoger propuestas para resolver los obstáculos identificados

Destinatarios: representantes y vocales de las siguientes organizaciones implicadas en la implementación de la futura Estrategia.

a) Agentes sociales

- Comisiones Obreras de Aragón (CC.OO. Aragón).
- Sindicato Unión General de Trabajadores de Aragón (UGT Aragón).
- Confederación de Empresarios de Aragón (CEOE Aragón).

- Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa Aragón (CEPYME Aragón).
 - Asociación de Autónomos de Aragón (UPTA Aragón).
- b) Administración pública
- Instituto Aragonés de Fomento (IAF).
 - Dirección General de Trabajo.
 - Servicio de Relaciones Laborales y Asuntos Sociales.
- c) Organizaciones y entidades sociales
- Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles (AROHE).
 - Asociación por la conciliación Yo no renuncio. – Club Malas Madres.

ACTUACIÓN 2: Dos grupos de trabajo con la CIUDADANÍA

Objetivos de:

- Identificar actuaciones y medidas para incluir en la estrategia a partir del diagnóstico realizado.

Fecha y lugar de realización: 19 y 24 de mayo del 2023 en el espacio LAAAB y online.

Participantes: 15 personas presencialmente representando a 14 entidades y 5 personas online representando a 3 entidades, total de participantes 20 personas.

Resultados:

Se identificaron 4 ejes estratégicos, 13 líneas y 33 acciones.

3. Marco normativo

3.1. Desarrollo normativo en materia de conciliación y corresponsabilidad

Con el objetivo avanzar en el derecho a la conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal, organismos internacionales, estatales y autonómicos han ido generando leyes y normas con el fin de avanzar en este propósito

A continuación, se incluye una referencia de las principales disposiciones normativas en vigor según sean de ámbito europeo, estatal o autonómico.

Normativa internacional

El origen de la normativa en materia de conciliación a nivel internacional se remonta a 1919, la Organización Internacional del Trabajo, elaboró el Convenio número 3 en el que se regulaba por primera vez la protección de la mujer trabajadora en los meses más avanzados del embarazo y tras el parto. A este Convenio le siguieron:

En 1951 se firmó el Convenio 100 sobre la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres y el Convenio 103 sobre protección de la maternidad para el caso de las mujeres ocupadas en labores industriales, no industriales y agrícolas, al igual que a las ocupadas en el trabajo doméstico y en el trabajo asalariado a domicilio.

En 1965 se elaboró la Recomendación de la Organización Internacional del Trabajo número 123 de 1965 (sustituido por la Recomendación número 165 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, de 1981) en la que por primera vez, se reconocen los problemas que las mujeres trabajadores se encuentran originados en la necesidad de conciliar su vida familiar y profesional, y se advierte que la solución a estos problemas debe abordarse para una mejora de la sociedad en su conjunto.

En 1966 se firmó el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, por la Organización de las Naciones Unidas, que tiene como fin la retribución en términos de igualdad entre hombres y mujeres, como la familia y a las madres trabajadoras con un permiso retribuido de maternidad.

En 1979 en la Convención de Naciones Unidas para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, se recoge “que para lograr la plena

igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia"

Finalmente en 1981, el Convenio número 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: Personas trabajadoras con responsabilidades familiares, establece un marco normativo que impulsan significativamente la mejora de la conciliación de la vida familiar y profesional (art. 6 : "Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas")

Normativa europea

El arranque de las políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el ámbito europeo se inicia en 1957 con el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres previsto en el artículo 119 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea.

En 1975 la Directiva 75/177/CEE, de 10 de febrero, se dispone la aplicación del principio de retribución entre hombres y mujeres.

Es en el 2002, cuando la Comisión Europea da un salto cualitativo y dedica una atención diferenciada a la conciliación en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (art. 33:1. Se garantiza la protección de la familia en los planos jurídico, económico y social. 2. Con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño o una niña.").

En el año 2006, el Tratado de Funcionamiento de la UE, en el artículo 157 establece el principio antidiscriminatorio por razón de género y la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, ordena la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

El último impulso decidido en materia de conciliación se ha dado con la aprobación el 12 de julio de 2019 de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional del progenitor o de la progenitora y de las personas cuidadoras, cuyos principales objetivos tal y como lo establece el Consejo Europeo son: "garantizar la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y el trato en el trabajo "y "permitir a progenitores/as y personas con responsabilidades familiares conciliar mejor sus tareas profesionales y familiares".

Normativa estatal

El desarrollo de la regulación y protección de la conciliación en España ha ido en paralelo al desarrollo internacional y europeo.

El primer impulso en el desarrollo normativo en materia de conciliación en España, se registra en 1978 en la redacción de la Constitución española, estableciendo en el art. 39.1 el compromiso de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia y en el art. 9.2, otorgando a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud facilitando la participación de toda la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social.

En el año 2007 se aprueba la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, piedra angular para el impulso de la conciliación en España, ya en el art. 14 establece "el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición; y desarrolla los aspectos contenidos en las precedentes leyes 4/1995, de 23 de marzo, de regulación del permiso parental y por maternidad y 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Especialmente significativo en el desarrollo en materia de conciliación, es el art. 44 de la citada ley, en el que se hace referencia específica a "Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, estableciendo:

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

En base a esta regulación, se encadena el principio de corresponsabilidad con los derechos de conciliación, con el objetivo de implicar a la ciudadanía y a las empresas respecto a la corresponsabilidad y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; fomentando de este modo el impulso de estas medidas de igualdad entre hombres y mujeres, la corresponsabilidad y la conciliación. Y se reconoce por primera vez en el ordenamiento español un permiso de paternidad independiente del de maternidad, cuyo objetivo es "contribuir al reparto de responsabilidades familiares" en consecuencia al desarrollo normativo europeo.

Entre los otros marcos normativos, que desarrollan e impulsan la regulación de la corresponsabilidad y el derecho a la conciliación, citar el Estatuto de los Trabajadores, aprobado su texto refundido por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por las regulaciones de las medidas vinculadas con la maternidad, paternidad, lactancia, la adaptación de la duración y distribución de la jornada laboral:

Artículo 45: Derecho a la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo en la lactancia.

Artículo 46: posibilidad de excedencia voluntaria por el cuidado de hijos, hijas y familiares.

Artículo 37.4 y 37.3: permisos por lactancia o por enfermedad de familiares.

Artículo 38.3: Disfrute de vacaciones o suspensiones, en el caso de que coincidan.

Artículo 34.8: el derecho a adaptar la duración y distribuir la jornada laboral, lo cual se desarrolla a través del Artículo 37.5, al autorizar la reducción de la jornada para el cuidado de hijos, hijas y personas familiares.

También citar el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Este Real Decreto-Ley establece los siguientes elementos fundamentales:

La modificación de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y pretende esencialmente extender la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas de cincuenta o más personas trabajadoras.

La reincidencia en el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como establecer expresamente el derecho del trabajador a la remuneración correspondiente a su trabajo, planteando la igualdad de remuneración sin discriminación.

La equiparación de la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija de ambos progenitores.

La introducción de nuevas prestaciones para ejercicio corresponsable de ambos progenitores del cuidado del lactante.

Por último, destacar el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres que contribuye en el fortalecimiento del derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral en España.

Normativa autonómica

Este proyecto se enmarca normativamente en el Estatuto de Autonomía de Aragón, aprobado por la Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, establece en su artículo 24 que los poderes públicos aragoneses orientarán sus políticas de acuerdo con el objetivo, entre otros, de garantizar la protección integral de las familias y los derechos de toda forma de convivencia reconocida por el ordenamiento jurídico. Asimismo, el artículo 26 dispone que promoverán la

conciliación de la vida familiar y laboral. El artículo 71.34º atribuye a la Comunidad Autónoma de Aragón la competencia exclusiva en materia de acción social, incluyendo en la misma la ordenación, organización y desarrollo de un sistema público de servicios sociales que atienda, entre otros fines, a la protección de las distintas modalidades de familia.

El Decreto de 11 de agosto de 2023, del Presidente del Gobierno de Aragón, por el que se modifica la organización de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y se asignan competencias a los Departamentos, atribuye al Departamento de Bienestar Social y Familia las competencias atribuidas al anterior Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales excepto las competencias en materia de participación ciudadana, transparencia y protección de consumidores y usuarios. Entre dichas competencias, el Decreto 24/2020, de 26 de febrero, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la estructura orgánica del Departamento de Ciudadanía y Derechos Sociales, disponía que correspondía a la Dirección General de Igualdad y Familias, la planificación, ejecución, control y coordinación de las políticas en materia de apoyo y protección a las familias, a través de programas de atención y apoyo, y medidas transversales que contribuyan a mejorar su bienestar. De manera más concreta, se atribuía a esa Dirección General la elaboración y promoción de medidas que permitan y mejoren la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la corresponsabilidad familiar, así como el fomento de la parentalidad positiva.

Así mismo la Ley 9/2014, de 23 de octubre, de Apoyo a las Familias de Aragón, establece que corresponderá a las administraciones públicas aragonesas promover la adopción de medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, tanto en el ámbito público como en el privado, garantizando las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres con el fin de que puedan atender sus responsabilidades familiares, progresar profesionalmente y desarrollarse en todos los ámbitos vitales. Incluye también entre sus objetos, la creación de las condiciones necesarias para el fomento del ejercicio positivo de la parentalidad, a través de medidas de apoyo encaminadas a facilitar una dinámica familiar positiva, la solución de problemas y la toma de decisiones, así como la prevención de violencia de género o cualquier otro tipo de violencia que se produzca en el ámbito familiar. Y todo

ello en aplicación del principio de proximidad, procurando la máxima accesibilidad y cercanía de los recursos de atención y apoyo a la familia, teniendo en cuenta la realidad territorial existente en Aragón. Precisamente, y en este contexto, se debe tener muy en cuenta la estructuración de nuestro territorio, en el que el medio rural resulta especialmente significativo. Todavía resulta obligada la intervención de las administraciones públicas para reducir los desequilibrios territoriales y fomentar la igualdad entre las familias que viven en Aragón.

En consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, aprobados por la ONU en 2015 y de acuerdo a la Estrategia Aragonesa de Desarrollo Sostenible 2018, este proyecto contribuye al logro del objetivo relacionado con la igualdad entre los géneros a través de la promoción de la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral. Del mismo modo, se facilita el impulso de actuaciones relacionadas con la gestión corresponsable de los tiempos personales, familiares y laborales así con la eliminación de todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado. Además, y de forma directa, la actuación sobre el medio rural contribuye a reducir los desequilibrios territoriales y fomentar la igualdad entre las familias que viven en Aragón.

3.2. Desarrollo estratégico de la conciliación y la corresponsabilidad

Dentro del marco europeo, destacar que la presente Estrategia de Conciliación de Aragón que se presenta está alineada con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible⁴. Documento aprobado por Naciones Unidas como continuación a los objetivos del milenio, representa un plan de acción para fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia. Para ello plantea 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con 169 metas de carácter integrado e indivisible que abarcan las esferas económica, social y ambiental.

En este marco estratégico, la conciliación y corresponsabilidad vienen específicamente referenciada, en los siguientes ODS:

⁴ Agenda para el Desarrollo Sostenible 2030 – Organización de las Naciones Unidas
https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=S

ODS 5 IGUALDAD DE GÉNERO:

- 5.4 Trabajo de cuidados domésticos: Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.
- 5.5 Participación plena de la mujer e igualdad de oportunidades: Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
- 5.C Políticas y leyes para la igualdad y el empoderamiento: Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

ODS 8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

- 8.5 Pleno empleo y trabajo decente: De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos las personas jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
- 8.8 Derechos laborales y trabajo seguro: Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todas las personas trabajadoras, incluidas las migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

ODS 10 REDUCCIÓN DE DESIGUALDADES

- 10.2 Inclusión social, económica y política: De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.
- 10.3 Igualdad de oportunidades: Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto

ODS 17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

- 17.18 Creación de capacidades estadísticas: De aquí a 2020, mejorar el apoyo a la creación de capacidad prestado a los países en desarrollo, incluidos los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo, para aumentar significativamente la disponibilidad de datos oportunos, fiables y de gran calidad desglosados por ingresos, sexo, edad, raza, origen étnico, estatus migratorio, discapacidad, ubicación geográfica y otras características pertinentes en los contextos nacionales.

Este acuerdo internacional pone de relieve la importancia de una correcta igualdad entre hombres y mujeres y para ello, es necesario que se fomenten estrategias de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, laboral y familiar.

En 1997, la Cumbre Europea de Luxemburgo sobre el empleo, se presentó la Estrategia Europea de Empleo, anticipando la entrada en vigor del nuevo Título sobre "Empleo" del Tratado de Ámsterdam, y estableciendo los objetivos para el aumento del empleo de las mujeres mediante políticas de interrupción de su actividad profesional, de permiso parental, de trabajo a tiempo parcial, así como con servicios de calidad para el cuidado de los niños y las niñas; actuando sobre la igualdad de oportunidades, y combatiendo las diferencias entre hombres y mujeres.

Esta política se reforzó en marzo del año 2000 con la Estrategia del Consejo Europeo extraordinario de Lisboa para el crecimiento y el empleo: hacia la Europa de la innovación y el conocimiento⁵, en la que subraya la importancia de fomentar todos los aspectos de la igualdad de oportunidades, incluida una reducción de la brecha de género en el mundo laboral y una mayor posibilidad de reconciliar la vida laboral y familiar.

En este contexto surge en julio de 2002 el Acuerdo Marco sobre el Teletrabajo, celebrado por el CES, UNICE, UNICE/AUAPME y CEEP. El teletrabajo es definido como una forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando las

⁵ Estrategia del Consejo Europeo extraordinario de Lisboa para el crecimiento y el empleo: hacia la Europa de la innovación y el conocimiento – Consejo Europeo (año 2000) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10241&from=ES>

tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo se ejecuta habitualmente fuera de los departamentos que la empresa pone a disposición de la persona empleada.

En línea con todas estas actuaciones, se redactó la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre “Un equilibrio en la vida laboral: más apoyo a la conciliación de la vida profesional, familiar, privada”, en la que se pone de manifiesto la importancia de la conciliación en la vida profesional, privada y familiar, así como su interrelación con las políticas públicas, destacando que no pueden ser solo un instrumento de las tasas de empleo femenino y natalidad, sino que deben llevar a cabo medidas que permitan la permanencia de las mujeres en el empleo sin perjudicar su esfera personal o familiar.

Este aspecto lo pone también de relieve la Comisión en un Informe sobre la Igualdad entre mujeres y hombres 2009³, también dirigido al Consejo, Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo, y al Comité de las Regiones.

Asimismo, la Comisión en su Comunicación Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010- 2015⁶, asegura que la consecuencia de tener descendencia a la hora de participar en el mercado es muy diferente para las mujeres que para los hombres.

Por último, respecto a los últimos textos de las Instituciones Europeas, el documento Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador⁷, la Comisión propone nuevas formas de equilibrio entre la vida laboral y familiar y políticas de envejecimiento activo e incrementar la igualdad entre sexos. Y en marzo de 2011 se firma el Pacto Europeo por la igualdad de género 2011-2020, elaborado por el Consejo de la Unión Europea en el que se incentiva a los Estados Miembros a adoptar medidas para anular

⁶ Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 – Comisión Europea <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Aem0037>

⁷ Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador – Comisión Europea <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52010DC2020&from=ES>

las desigualdades de género y para fomentar un mejor equilibrio entre la vida familiar y laboral de mujeres y hombres.

En cuanto al desarrollo estratégico de la conciliación y la corresponsabilidad a nivel nacional destacar:

El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016⁸, del Ministerio de Igualdad y el Instituto de las Mujeres de la Administración General del Estado, en el que se incluye como segundo eje de actuación la “Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares”. Éste se centra, principalmente en la sensibilización en materia de corresponsabilidad y conciliación mediante campañas institucionales en la promoción de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar mediante la implantación de medidas específicas para facilitar la participación de la mujer en el mercado de trabajo y en el refuerzo del conocimiento sobre la situación actual y las previsiones de futuro, de cara a mantener actualizadas y mejorar las respuestas necesarias.

La continuación e impulso a este documento se lleva a cabo en la elaboración del Plan Estratégico para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres PEIEMH (2022-2025)⁹ aprobado por el Consejo de Ministros el 8 de marzo de 2022.

Destacar en esta línea de desarrollo la Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración General del Estado¹⁰, elaborada por el Ministerio de Hacienda y Función Pública, en la que se establecen y concretan las medidas vigentes para la conciliación laboral, como: permisos retribuidos y no retribuidos, licencias, flexibilidades horarias y excedencias aplicables al personal funcionario y laboral de la Administración General del Estado.

⁸ Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 - Instituto de las Mujeres (Ministerio de Igualdad)
<https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/AreaPlanificacionEvaluacion/docs/PlanesEstrategicos/PEIO2014-2016.pdf>

⁹ Plan Estratégico para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres PEIEMH (2022-2025)
https://www.inmujeres.gob.es/elinstituto/PlanesEstrategicos/docs/Plan_Estrategico_2022_2025.pdf

¹⁰ Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración General del Estado - Ministerio de Hacienda y Función Pública-
https://www.mptfp.gob.es/dam/es/portal/funcionpublica/funcion-publica/dialogo-social/conciliacion/Guia_conciliacion.pdf.pdf

Por último, mencionar el Plan Corresponsables, promovido por el Ministerio de Igualdad, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, representa una vía más de actuación para el impulso de las actuaciones que Comunidades y Ciudades autónomas vienen realizando para la conciliación laboral, familiar y personal.

4. Diagnóstico

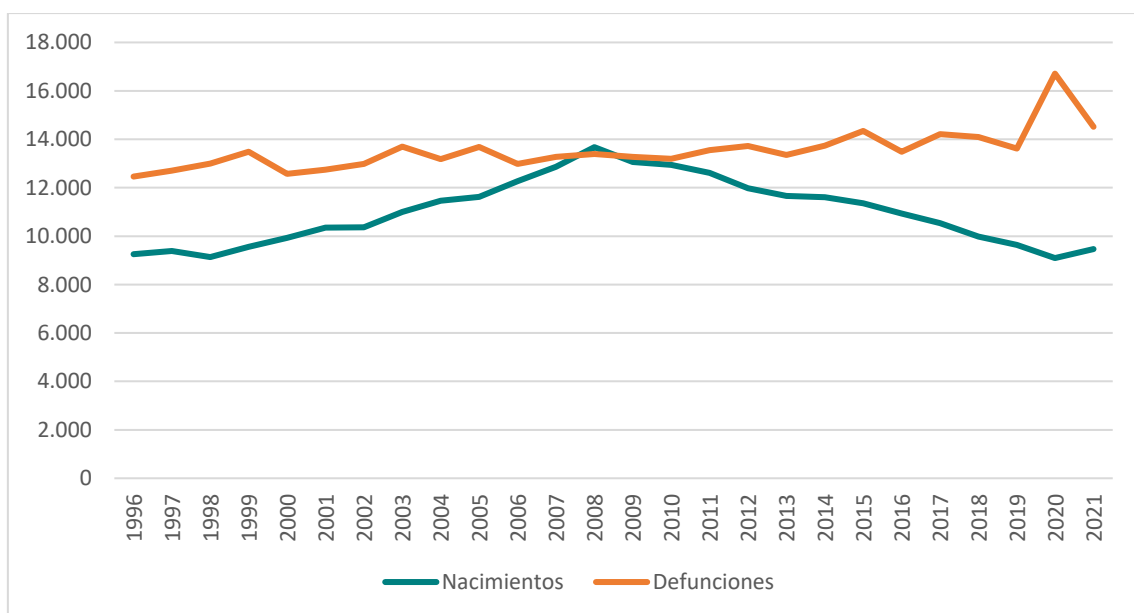
4.1. Análisis estadístico de las necesidades de conciliación personal, familiar y laboral en Aragón

4.1.1. Características demográficas: crisis de natalidad y envejecimiento de la población

España se encuentra actualmente ante una profunda crisis de fecundidad, con unas cifras de natalidad en tendencia decreciente desde el año 2008. De hecho, desde 2019, cada año se registra un nuevo mínimo histórico de nacimientos anuales desde que se tienen registros oficiales (1941). Ante esta situación, los indicadores demográficos más recientes de *Eurostat* sitúan a España como el segundo país de la Unión Europea con tasa de fecundidad más baja.

Aragón no se encuentra exenta de esta crisis de natalidad y, como podemos comprobar en el gráfico 1, desde 2008, el número de nacimientos que se producen anualmente en nuestra Comunidad Autónoma no ha dejado de disminuir. Tal está siendo el descenso de la natalidad que, si en 2008, tras el pronunciado incremento que se produjo desde 1998, el número de nacimientos logró ser superior al de defunciones, actualmente, la distancia entre defunciones (con tendencia de incremento) y nacimientos es cada vez mayor.

Gráfico 1. Evolución de la natalidad y la mortalidad. Aragón, serie 1996-2021.



Fuente: Instituto Aragonés de Estadística – Movimiento Natural de la Población

Tabla 1. Nacimientos, defunciones y saldo vegetativo de la población. Aragón, serie 1996-2021.

| | Nacimientos | Defunciones | Saldo vegetativo |
|-------------|--------------------|--------------------|-------------------------|
| 2021 | 9.463 | 14.516 | - 5.053 |
| 2020 | 9.095 | 16.711 | - 7.616 |
| 2019 | 9.644 | 13.620 | - 3.976 |
| 2018 | 9.977 | 14.100 | - 4.123 |
| 2017 | 10.531 | 14.208 | - 3.677 |
| 2016 | 10.929 | 13.481 | - 2.552 |
| 2015 | 11.352 | 14.339 | - 2.987 |
| 2014 | 11.602 | 13.742 | - 2.140 |
| 2013 | 11.662 | 13.353 | - 1.691 |
| 2012 | 11.980 | 13.724 | - 1.744 |
| 2011 | 12.610 | 13.553 | - 943 |
| 2010 | 12.940 | 13.194 | - 254 |
| 2009 | 13.062 | 13.268 | - 206 |
| 2008 | 13.675 | 13.398 | 277 |
| 2007 | 12.858 | 13.280 | - 422 |
| 2006 | 12.270 | 12.989 | - 719 |
| 2005 | 11.627 | 13.682 | - 2.055 |
| 2004 | 11.458 | 13.175 | - 1.717 |
| 2003 | 10.998 | 13.694 | - 2.696 |
| 2002 | 10.363 | 12.986 | - 2.623 |
| 2001 | 10.347 | 12.741 | - 2.394 |
| 2000 | 9.924 | 12.576 | - 2.652 |
| 1999 | 9.558 | 13.492 | - 3.934 |
| 1998 | 9.139 | 12.990 | - 3.851 |
| 1997 | 9.388 | 12.709 | - 3.321 |
| 1996 | 9.259 | 12.461 | - 3.202 |

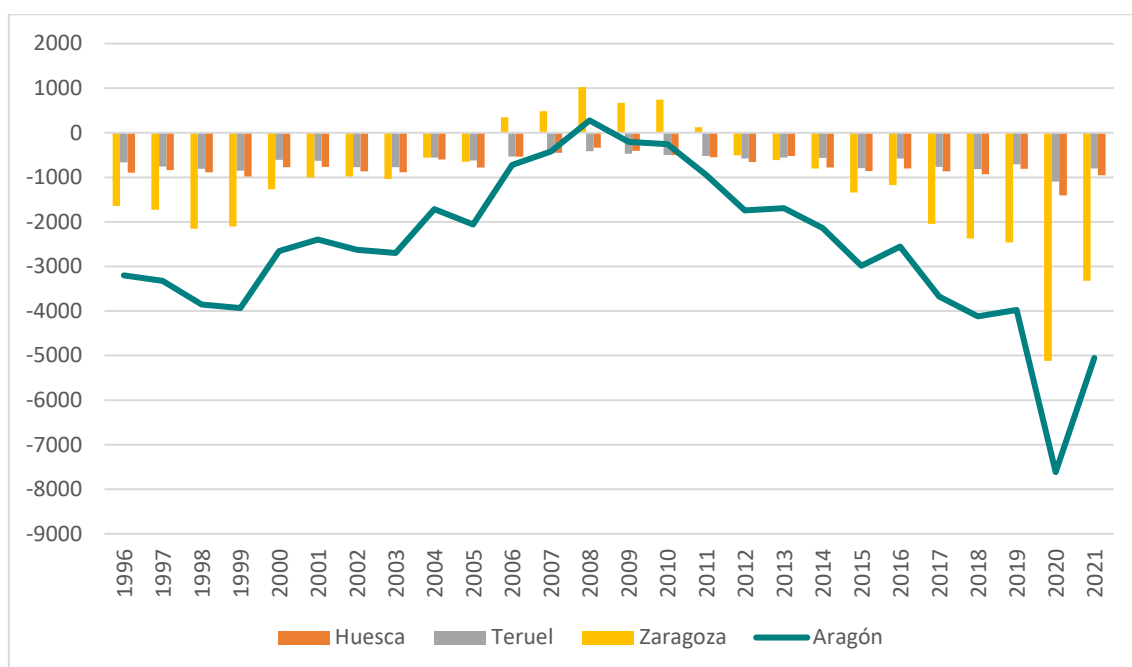
Fuente: Instituto Aragonés de Estadística – Movimiento Natural de la Población

La relación entre nacimientos y defunciones nos permite calcular el saldo vegetativo o crecimiento natural de una población. Cuando el número de nacimientos supera al de defunciones, el valor del saldo vegetativo es positivo y hablamos de que la población crece de forma natural, es decir, que tiene capacidad para asegurar por sí misma el reemplazo generacional. En cambio,

cuando el número de nacimientos es inferior al de defunciones, el saldo se expresa en valores negativos y la población en cuestión se sitúa por debajo del límite de la tasa de reemplazo generacional. En Aragón, el saldo vegetativo no solo es negativo desde el año 2009, naciendo menos personas de las que fallecen, sino que, además, sigue una intensa tendencia de descenso, habiendo nacido, en 2021, 5.053 personas menos de las que fallecieron.

El hecho de que nazcan muchas menos personas de las que fallecen no solo mengua el tamaño de la población, sino que además genera desequilibrios entre grupos generacionales. Este desequilibrio, junto a otros fenómenos demográficos, como el aumento de la esperanza de vida o el baby boom que se produjo en las décadas de 1950 y 1960, está provocando que la proporción de individuos que se concentran en las edades más avanzadas sea cada vez mayor, pues no solo se concentran más personas en estas edades, sino que el número de personas jóvenes es cada vez menor. Este fenómeno, al que llamamos envejecimiento de la población, supone un gran reto para la sostenibilidad del Estado de Bienestar, especialmente para la Seguridad Social, la sanidad y el sistema de pensiones.

Gráfico 2. Evolución del saldo vegetativo. Aragón y provincias, serie 1996-2021.



Fuente: elaboración propia con datos del Instituto Aragonés de Estadística – Movimiento Natural de la Población

Tabla 2. Saldo vegetativo. Aragón y provincias, serie 1996 - 2021.

| | Aragón | Huesca | Teruel | Zaragoza |
|-------------|---------------|---------------|---------------|-----------------|
| 2021 | - 5.053 | - 950 | - 799 | - 3.324 |
| 2020 | - 7.616 | - 1.402 | - 1.095 | - 5.119 |
| 2019 | - 3.976 | - 811 | - 706 | - 2.459 |
| 2018 | - 4.123 | - 927 | - 819 | - 2.377 |
| 2017 | - 3.677 | - 867 | - 767 | - 2.043 |
| 2016 | - 2.552 | - 803 | - 575 | - 1.174 |
| 2015 | - 2.987 | - 856 | - 794 | - 1.337 |
| 2014 | - 2.140 | - 780 | - 562 | - 798 |
| 2013 | - 1.691 | - 518 | - 558 | - 615 |
| 2012 | - 1.744 | - 660 | - 577 | - 507 |
| 2011 | - 943 | - 548 | - 519 | 124 |
| 2010 | - 254 | - 500 | - 498 | 744 |
| 2009 | - 206 | - 406 | - 470 | 670 |
| 2008 | 277 | - 333 | - 411 | 1.021 |
| 2007 | - 422 | - 446 | - 458 | 482 |
| 2006 | - 719 | - 536 | - 535 | 352 |
| 2005 | - 2.055 | - 782 | - 624 | - 649 |

| | | | | |
|-------------|---------|-------|-------|---------|
| 2004 | - 1.717 | - 603 | - 557 | - 557 |
| 2003 | - 2.696 | - 887 | - 772 | - 1.037 |
| 2002 | - 2.623 | - 869 | - 774 | - 980 |
| 2001 | - 2.394 | - 764 | - 629 | - 1.001 |
| 2000 | - 2.652 | - 772 | - 609 | - 1.271 |
| 1999 | - 3.934 | - 982 | - 850 | - 2.102 |
| 1998 | - 3.851 | - 889 | - 809 | - 2.153 |
| 1997 | - 3.321 | - 836 | - 759 | - 1.726 |
| 1996 | - 3.202 | - 898 | - 663 | - 1.641 |

Fuente: elaboración propia con datos del Instituto Aragonés de Estadística – Movimiento Natural de la Población

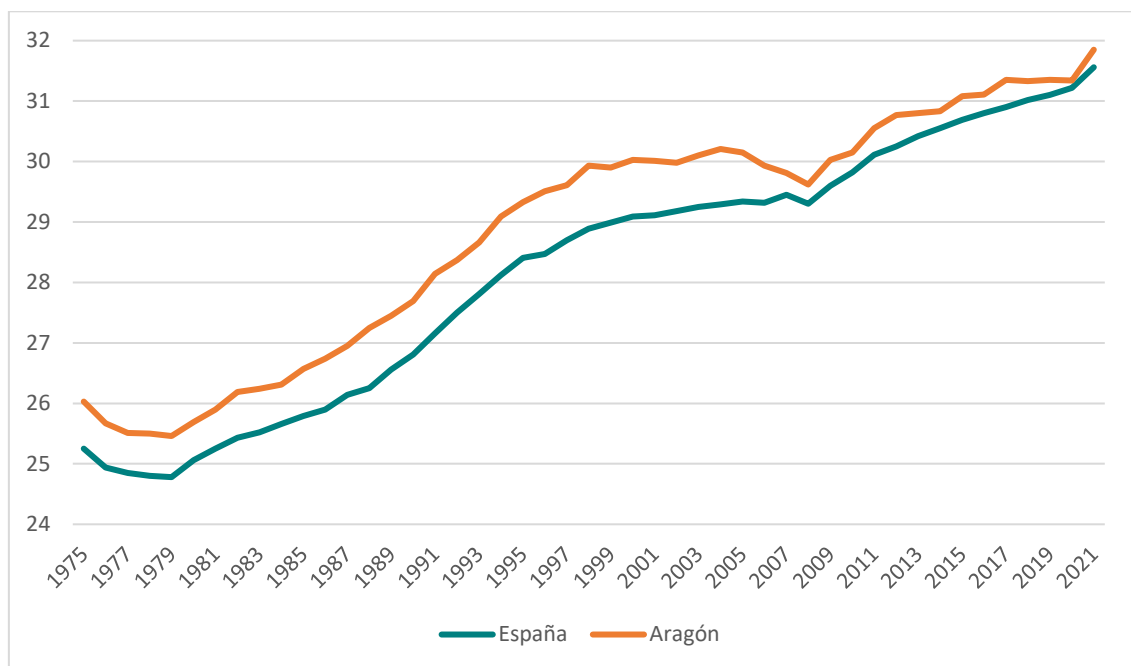
Como ya hemos visto, el inicio de la crisis de natalidad coincide con la recesión económica, tras una década de aumento ininterrumpido de la natalidad, como resultado de la bonanza económica y el incremento de familias de origen inmigrante, que presentan mayores tasas de fecundidad que las autóctonas.

Podríamos, por lo tanto, pensar que los índices de natalidad vienen determinados por el contexto económico, sin embargo, aunque es una variable a tener en cuenta, podemos observar cómo, a pesar de que en los años previos a la pandemia se experimentó cierta recuperación económica, la tendencia descendente de la natalidad no cambió. La natalidad es, por lo tanto, un fenómeno más complejo de explicar.

Entre los principales factores sociales que influyen sobre la natalidad, podemos encontrar, por una parte, los cambios culturales de las nuevas generaciones de jóvenes, que, ante su mejora del nivel de vida, su mayor nivel educativo o su mayor acceso a avances en atención sanitaria y de control reproductivo, han modificado sus hábitos reproductivos respecto a generaciones anteriores. Y es que las prioridades de los jóvenes han cambiado, pues prefieren sentirse libres y jóvenes durante más tiempo, lo que implica retrasar su decisión de tener hijos.

De hecho, la edad media de acceso a la maternidad (primer hijo/a) de las mujeres que residen en España se encuentra en una tendencia ascendente desde 1979, cuando se situaba en 24,8 años, frente a los 31,56, años de 2021. En el caso de Aragón, la tendencia es similar a la nacional, como se observa en el gráfico 3, con la diferencia de que la edad media de acceso a la maternidad es algo superior a la española, situándose en 2021 en 31,85 años.

Gráfico 3. Evolución de la edad media de acceso a la maternidad. Aragón y España. Serie, 1975-2021.



Fuente: INE – Indicadores de Fecundidad

Pero las nuevas aspiraciones de libertad de las parejas jóvenes no es un fenómeno exclusivo de nuestro país, sino que es un rasgo característico de la mayoría de sociedades desarrolladas de nuestro entorno. Sin embargo, según datos de Eurostat, a diferencia de los países de nuestro entorno, la edad media de acceso a la maternidad española se sitúa 2 años por encima de la media europea, siendo la segunda más alta de la UE.

España también tiene la segunda tasa de fertilidad más baja de la Unión Europea, 1,19 hijos por mujer en edad fértil, frente a 1,53 de media de la UE y muy por debajo del ideal de los 2,1 hijos por mujer que garantizarían el remplazo generacional.

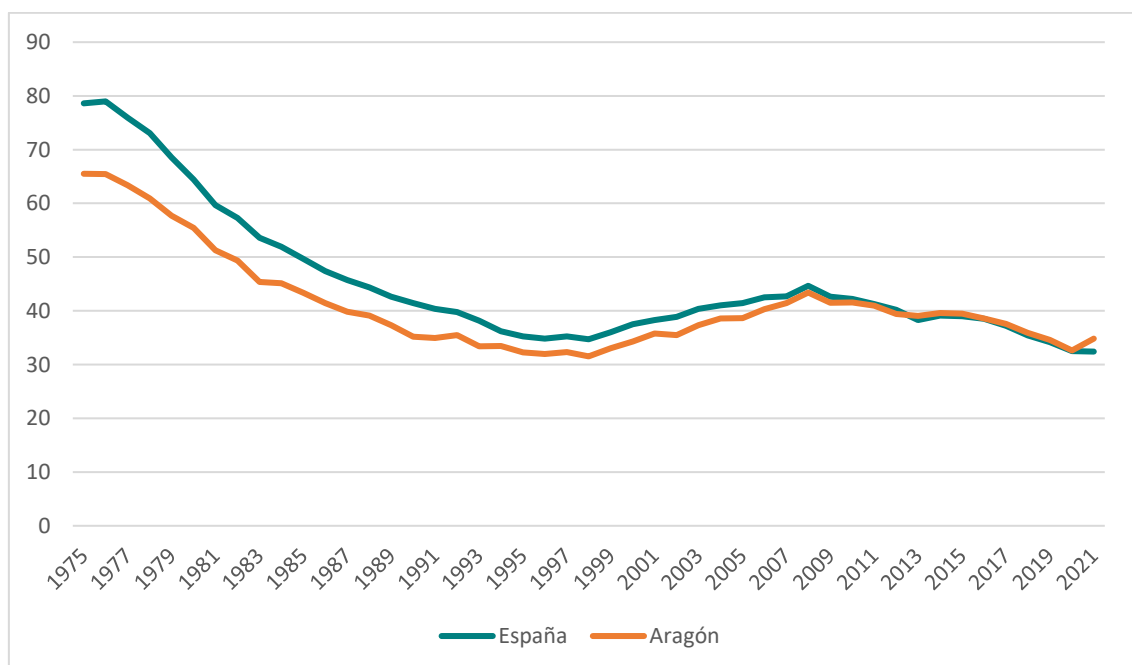
Y es que la fecundidad no responde exclusivamente a factores culturales, sino que, más allá de sus propias decisiones, los jóvenes se enfrentan a una serie de dificultades laborales y económicas que condicionan su capacidad para emprender un proyecto familiar. Hablamos de problemas de origen estructural como la precariedad laboral o el difícil acceso a la vivienda, que dificultan y retrasan la emancipación juvenil, que suele ser el primer paso que se da antes de formar una familia. De hecho, la edad media de emancipación juvenil de España (30,3 años) era, en 2022, la quinta más alta de la UE, por detrás de

Croacia, Eslovaquia, Grecia y Bulgaria; y superando en casi 4 años la edad media de emancipación de la UE (26,4 años).

Pero el problema va más allá de la edad a la que se tienen los hijos, y es que el quid de la cuestión es que un alto porcentaje de familias en nuestro país no logra tener el número de hijos que desea. Por ejemplo, según la *Encuesta de fecundidad* (INE, 2018), el 25% de las mujeres dice que desearía tener 3 hijos o más, pero en realidad solo alcanzan el tercer hijo el 12,7%. Como veremos más adelante, la conciliación es uno de los factores más determinantes en el hecho de que las mujeres no tengan más hijos, pues para ello necesitan tiempo y dinero, dos recursos que escasean entre las mujeres de nuestro país.

Como resultado de las numerosas barreras para tener hijos, la Tasa Global de Fecundidad española, que expresa el número de nacimientos anuales por cada mil mujeres en edad fecunda (15 a 49 años), registró en 2021 una de las cifras más bajas desde que se tienen registros (34,42). En el caso de Aragón, la TGF es de 34,83 hijos por cada mil mujeres fecundas, frente a los 43,4 de 2008, cuando se inició un periodo de decrecimiento que se extiende hasta la fecha.

Gráfico 4. Evolución de la Tasa Global de Fecundidad. Aragón y España, serie 1975-2021.

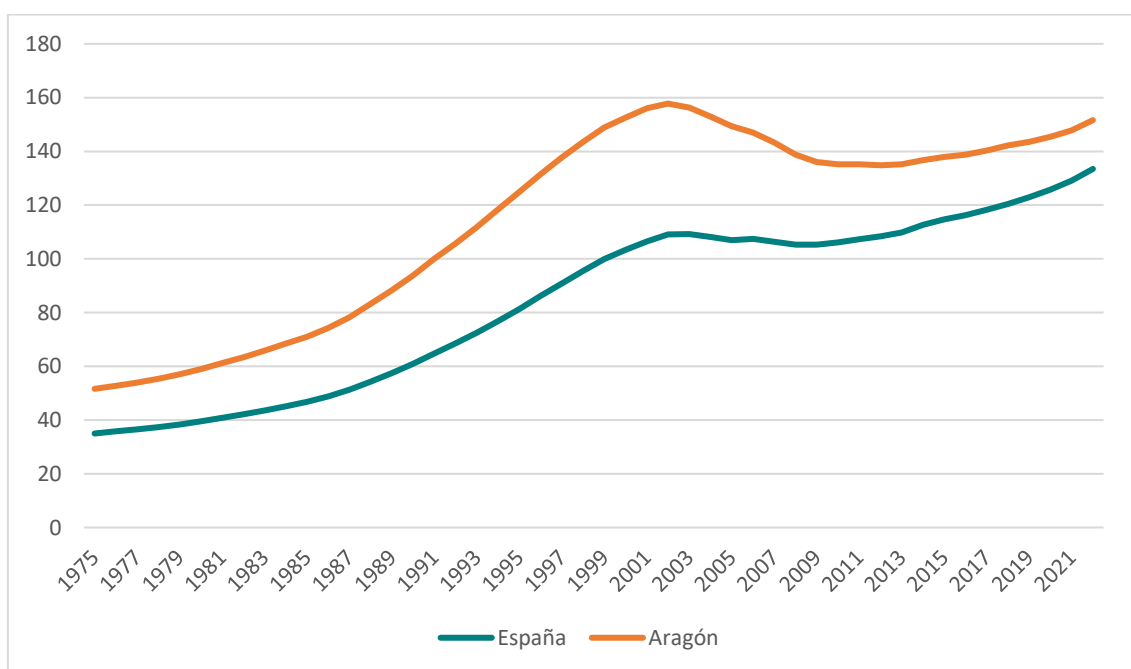


Fuente: INE – Indicadores de Fecundidad

Como ya se ha comentado anteriormente, el descenso de la natalidad influye sobre el envejecimiento de la población. Este fenómeno se analiza mediante el

índice de envejecimiento, que se calcula contabilizando el número de personas de 65 años y más que hay en una población por cada cien personas menores de 15 años. Si la cifra de este índice es superior a 100, significa que el número de personas de 65 y más años es superior al de menores de 15 años y, por lo tanto, podemos hablar de población envejecida. En Aragón, el índice de envejecimiento en 2022 era del 151,66%, casi 20 puntos superior a la media nacional (133,46%), y, como podemos observar en el gráfico 5, su tendencia está en aumento. Además, como vemos en la tabla 3, es especialmente preocupante el índice de envejecimiento de las provincias de Teruel (178,26%) y Huesca (162,24%).

Gráfico 5. Evolución del índice de envejecimiento. Aragón y España, serie 1975-2022.



Fuente: INE – Indicadores de Estructura de la Población

Tabla 3. Índice de envejecimiento. España, Aragón y provincias, 2022.

| | Índice de envejecimiento |
|-----------------|--------------------------|
| España | 133,46 % |
| Aragón | 151,66 % |
| Huesca | 162,24 % |
| Teruel | 178,26 % |
| Zaragoza | 145,98 % |

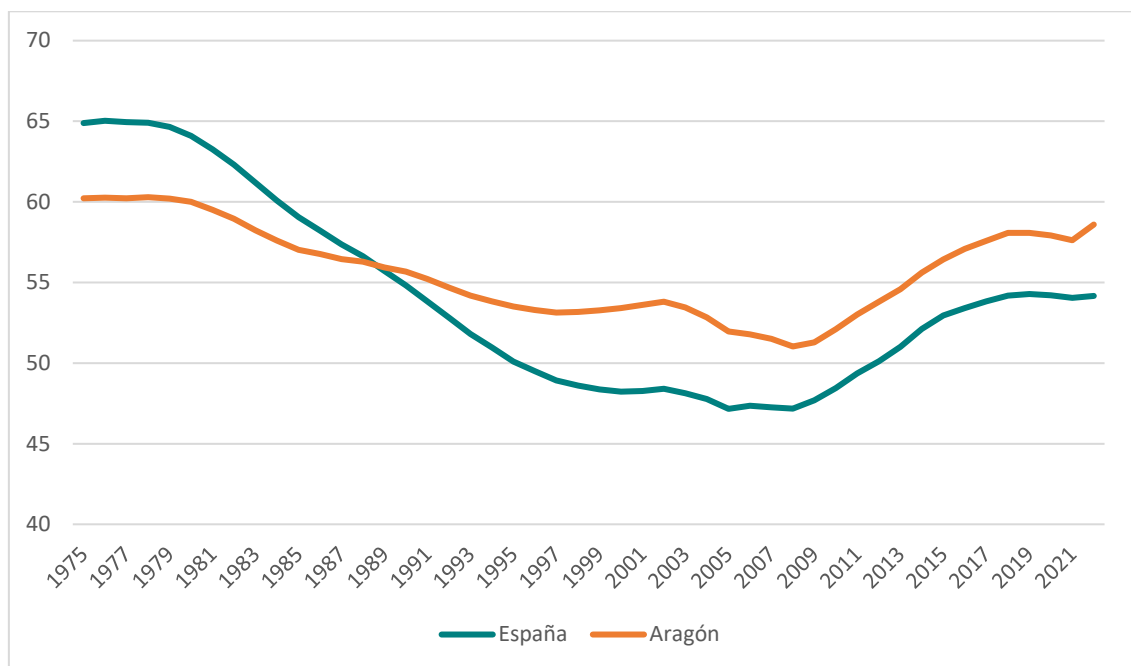
Fuente: elaboración propia con datos del INE – Indicadores de Estructura de la Población

El envejecimiento de la población trae consigo una serie de desequilibrios que, como ya se ha señalado, amenazan la sostenibilidad del Estado de bienestar. Una de esas consecuencias es el aumento de la tasa de dependencia. Esta tasa se calcula contabilizando el número de personas menores de 16 años y de 65 y más años por cada 100 personas de entre 16 y 64 años. Este indicador nos permite conocer la proporción de personas cuya edad no les permite estar activos laboralmente y, por lo tanto, son dependientes económicamente y, en una alta proporción, ya sea por su corta o longeva edad, también requieren de cuidados.

En 2022, la tasa de dependencia de Aragón ha sido del 58,59%, un 4,4% superior a la media nacional (54,16%). Como observamos en el gráfico 6, la tasa de dependencia, tanto en Aragón como en España, experimenta una tendencia de crecimiento desde 2008. Para conocer las causas de este incremento, primero debemos analizar los motivos del anterior descenso.

La tasa de dependencia disminuyó desde finales de la década de 1970 hasta 2008. Este descenso se debe, por una parte, a la caída de la natalidad, especialmente entre finales de la década de 1970, cuando los menores de 16 años componían la mayoría de la población dependiente, y finales de la década de 1990, cuando se frena el descenso, de forma más notoria en Aragón, como consecuencia del aumento del envejecimiento de la población. Sin embargo, con el *boom* migratorio que experimentó España a finales de los noventa y, especialmente a partir del 2000, la incorporación masiva de nueva población en edad de trabajar favoreció a contener la tasa de dependencia hasta 2008, momento en el que el número de personas inmigrantes presentes en nuestro país comenzó a descender. Por lo tanto, el actual incremento de la tasa de dependencia, a diferencia de lo que sucedía en los años setenta y ochenta, se debe al aumento de la proporción de personas de 65 y más años.

Gráfico 6. Evolución de la tasa de dependencia. Aragón y España, serie 1975-2022.



Fuente: INE – Indicadores de Estructura de la Población

Tabla 4. Tasa de dependencia. España, Aragón y provincias, 2022.

| | Tasa de dependencia |
|-----------------|---------------------|
| España | 54,16 % |
| Aragón | 58,59 % |
| Huesca | 59,03 % |
| Teruel | 61,08 % |
| Zaragoza | 58,15 % |

Fuente: elaboración propia con datos del INE – Indicadores de Estructura de la Población

Según las proyecciones de población que el INE ha realizado para el período 2022 – 2072, se espera que, en torno a 2050, el grupo de personas de 65 años y más suponga el 30,4% del total de población de España, frente al 19,8% actual. Es decir, casi un tercio de la población de España tendrá 65 años o más. Dentro de este grupo, el INE también espera que sobre 2050 el porcentaje de personas mayores de 80 años sea casi el doble que en la actualidad, pasando del 6,1% de la población en 2021 al 11% en 2050.

Previsiblemente, el desequilibrio generacional que se está fraguando, incrementará todavía más las cargas de cuidados que ya soportan las familias de nuestro país. En este sentido, si bien las dificultades de conciliación están

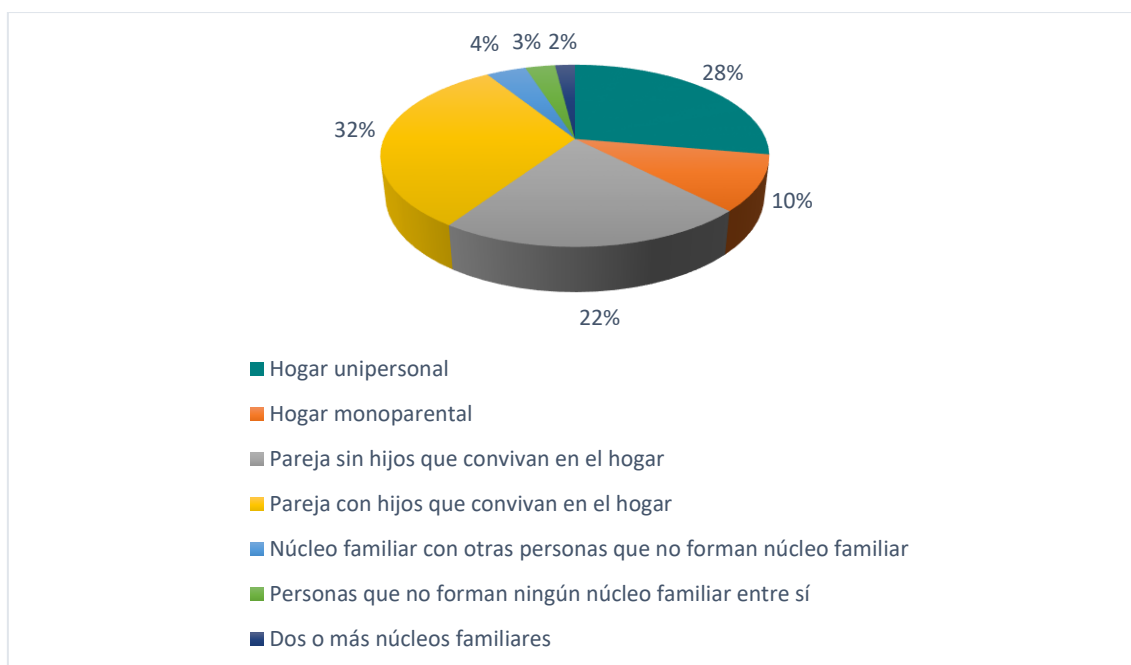
suponiendo actualmente un impedimento para que se produzcan más nacimientos en nuestro país, la ausencia de esas personas no nacidas podría suponer que la sociedad de 2050 no tenga capacidad suficiente para asegurar el bienestar de sus más mayores. Un bienestar que, por una parte, pasa por la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones, pero, por otro lado, también depende de la capacidad de la sociedad para proveer de servicios de cuidados. Y, en este sentido, si los cuidados a las personas dependientes continúan recayendo principalmente sobre las familias, y dentro de éstas sobre las mujeres, se podría generar una situación que haría peligrar el bienestar de toda la sociedad. Y es que, debemos tener en cuenta que, con la reducción de los tamaños familiares que se ha derivado de la crisis de natalidad, con una mayor presencia de hijos únicos, y el incremento de la movilidad geográfica, que lleva a que cada vez más personas adultas vivan en lugares diferentes a sus padres, las familias del futuro lo van a tener mucho más difícil para cuidar de sus mayores de lo que ya lo tienen las actuales. Esta situación podría tener un fuerte impacto negativo para el desarrollo social y laboral de las familias, especialmente de las que no tengan capacidad económica para acceder al mercado privado de cuidados. Y, como ya sucede en la sociedad actual, cuando el cuidado debe proveerse desde las familias, acaba recayendo principalmente sobre las mujeres.

4.1.2. Características de los hogares con hijos

Tamaño y composición de los hogares con hijos

En 2020 había en Aragón unos 227.800 hogares con hijos conviviendo en el hogar, lo que supone que el 35,3% de los hogares aragoneses convivían con hijos. De todos estos, unos 54.100 son hogares monoparentales, lo que supone el 10% del total de hogares y el 23,7% de los hogares con hijos. Respecto a las parejas con hijos que conviven en el hogar, en 2020 eran unas 173.700, lo que supone el 32% del total de hogares aragoneses y el 76,3% de los hogares con hijos de Aragón.

Gráfico 7. Distribución de hogares según el tipo de hogar. Aragón, 2020.



Fuente: elaboración propia con datos del INE – Encuesta Continua de Hogares

Tabla 5. Número y porcentaje de hogares según el tipo de hogar. Aragón y España, 2020.

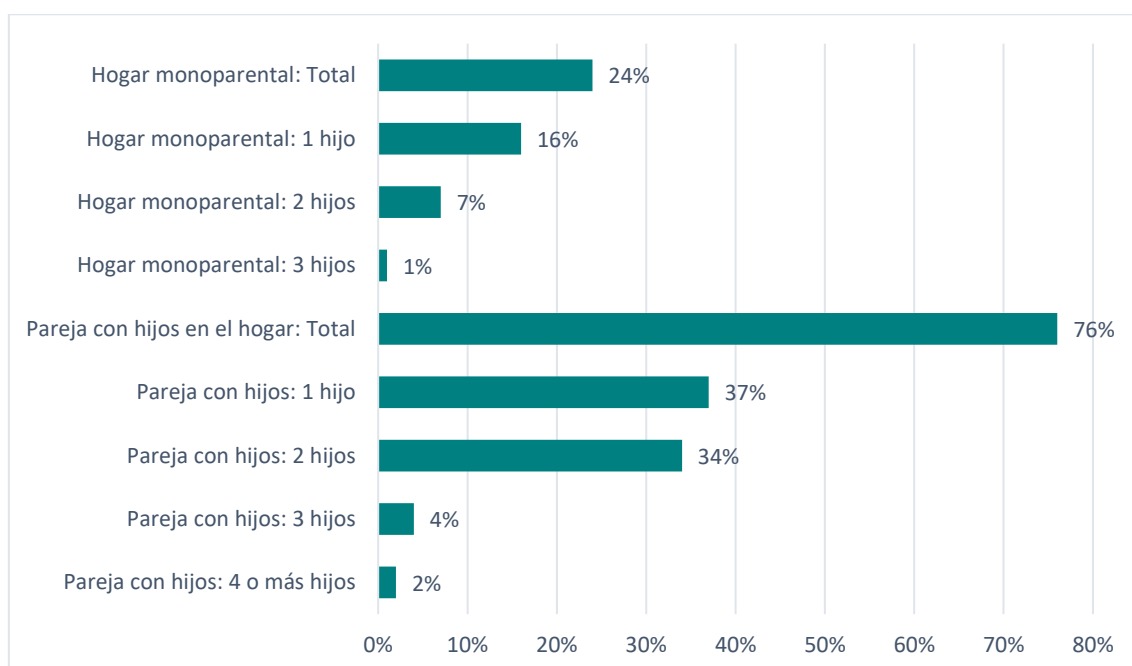
| Tipos de hogar | Aragón | | España |
|---|--------------------|-------------|-------------|
| | Hogares (en miles) | Hogares (%) | Hogares (%) |
| Total de hogares | 543,4 | 100% | 100% |
| Hogar unipersonal | 151,3 | 28% | 26% |
| Hogar monoparental | 54,1 | 10% | 10% |
| Pareja sin hijos que convivan en el hogar | 121,3 | 22% | 21% |
| Pareja con hijos que convivan en el hogar: Total | 173,7 | 32% | 33% |
| Pareja con hijos que convivan en el hogar: 1 hijo | 84,4 | 16% | 15% |
| Pareja con hijos que convivan en el hogar: 2 hijos | 76,5 | 14% | 15% |
| Pareja con hijos que convivan en el hogar: 3 o más hijos | 12,8 | 2% | 3% |
| Núcleo familiar con otras personas que no forman núcleo familiar | 19,8 | 4% | 4% |
| Personas que no forman ningún núcleo familiar entre sí | 13,2 | 2% | 3% |
| Dos o más núcleos familiares | 10 | 2% | 2% |

Fuente: elaboración propia con datos del INE – Encuesta Continua de Hogares

De los 54.100 hogares monoparentales, en unos 37.100 hay un hijo conviviendo, en unos 15.000 hay dos hijos y en unos 200 son tres hijos o más. Por otra parte, entre las 173.700 parejas con hijos, predominan los 84.400 hogares formados por parejas que conviven con un hijo, seguidas por las 76.500 parejas que conviven con dos hijos, las 8.800 que conviven con tres hijos y las 4.000 que conviven con más de tres hijos.

Por lo tanto, de todos los hogares con hijos de Aragón, en 2020 el tipo de hogar más numeroso eran las parejas con un hijo conviviendo en el hogar (37%), seguido de las parejas que convivían con 2 hijos (34%), de los hogares monoparentales en los que convivía un hijo (16%), los monoparentales en los que convivían dos hijos (7%), las parejas con 3 hijos conviviendo (4%), las parejas con 4 o más hijos (2%) y los hogares monoparentales con 3 o más hijos (1%).

Gráfico 8. Distribución de hogares con hijos según el tipo de hogar y el número de hijos conviviendo. Aragón, 2020.



Fuente: elaboración propia con datos del INE – Encuesta Continua de Hogares

Tabla 6. Número y porcentaje de hogares con hijos según el tipo de hogar. Aragón y España, 2020.

| Tipos de hogar por número de hijos | Hogares (en miles) | Hogares (%) |
|---|--------------------|-------------|
| Hogar con hijos | 227,8 | 100 % |
| Hogar monoparental: Total | 54,1 | 24% |
| Hogar monoparental: 1 hijo | 37,1 | 16% |
| Hogar monoparental: 2 hijos | 15 | 7% |
| Hogar monoparental: 3 hijos | 2 | 1% |
| Pareja con hijos que convivan en el hogar: Total | 173,7 | 76% |
| Pareja con hijos que convivan en el hogar: 1 hijo | 84,4 | 37% |
| Pareja con hijos que convivan en el hogar: 2 hijos | 76,5 | 34% |
| Pareja con hijos que convivan en el hogar: 3 hijos | 8,8 | 4% |
| Pareja con hijos que convivan en el hogar: 4 o más hijos | 4 | 2% |

Fuente: elaboración propia con datos del INE – Encuesta Continua de Hogares

Si nos centramos exclusivamente en las mujeres que conviven con hijos según el tipo de hogar, observamos que, según datos de la Encuesta de Fecundidad (INE, 2018) en 2018, 14.884 mujeres eran madres solas que convivían con algún hijo, lo que supone el 8,2% del total de madres conviviendo con hijos en Aragón.

Por otra parte, 151.285 mujeres formaban parte de una pareja con hijos, siendo éstas el 83,1% del total de madres que convivían con algún hijo. Y, finalmente, 15.778 mujeres convivían con hijos en otro tipo de hogar diferente, suponiendo el 8,7%.

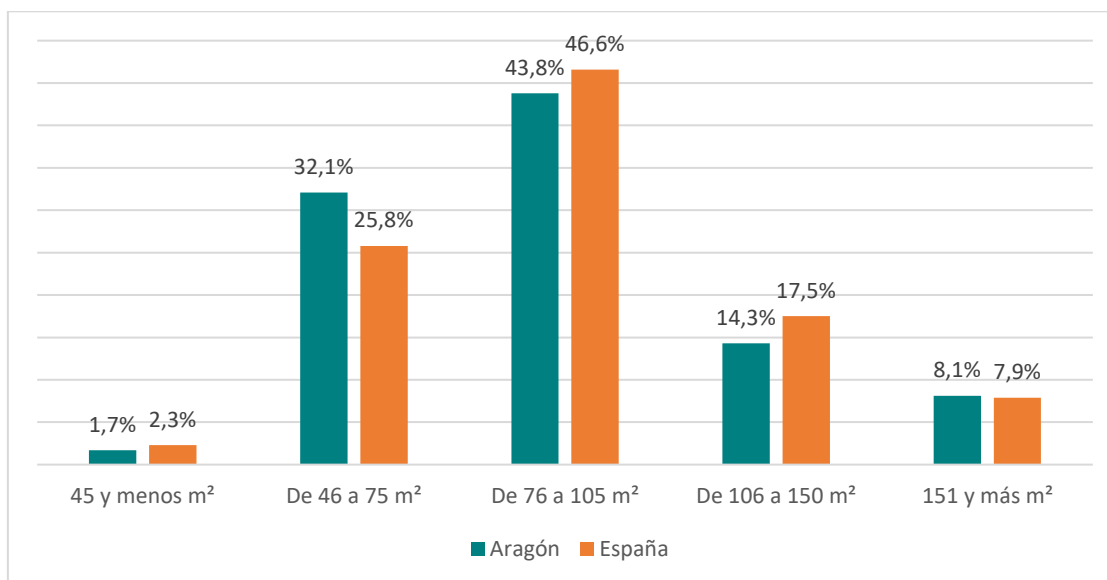
Tabla 7. Mujeres según si conviven con hijos o no y tipo de hogar. Aragón y España, 2018.

| | Aragón | | España | |
|--|---------|--------|-----------|--------|
| Total | 181.948 | 100 % | 6.766.728 | 100 % |
| Madre sola que convive con algún hijo | 14.884 | 8,2 % | 778.108 | 11,5 % |
| Una pareja con hijo(s) que conviven en el hogar | 151.285 | 83,1 % | 5.310.671 | 78,5 % |
| Otro tipo de hogar | 15.778 | 8,7 % | 677.949 | 10 % |

Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

Por último, si nos centramos en la superficie útil de la vivienda en la que las mujeres conviven con hijos, en 2018, el 43,8% de las mujeres conviviendo con hijos en Aragón (79.721) lo hacían en viviendas de 76 a 105 m², un porcentaje próximo al de la media nacional (46,6%). En cambio, el porcentaje de mujeres en Aragón conviviendo con hijos en viviendas más pequeñas, de 46 a 75 m² es un 6,3% superior a la media nacional, siendo el 32,1% en Aragón (58.394 mujeres) frente al 25,8% de media nacional. Con las viviendas más grandes, de 106 a 150 m² sucede a la inversa, pues si de media en España, el 17,5% de mujeres convive con hijos en viviendas de este tamaño, en Aragón lo hace el 14,3% de mujeres (26.016), es decir un 3,2% menos. En cambio, en el caso de las mujeres que conviven con hijos en las viviendas de mayor tamaño, las de más de 150 m², Aragón no muestra diferencias con la media nacional, siendo el 8,1% en el primer caso (14.808) y 7,9% en el segundo. Y tampoco existe una diferencia significativa en el caso de las mujeres que conviven con hijos en viviendas de menos de 46 m², pues si en Aragón lo hace el 1,7% (3.009) a nivel nacional es el 2,3%.

Gráfico 9. Distribución de mujeres que conviven con hijos según superficie útil de la vivienda. Aragón y España, 2018.



Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

Tabla 8. Mujeres según si conviven con hijos o no y superficie útil de la vivienda. Aragón y España, 2018.

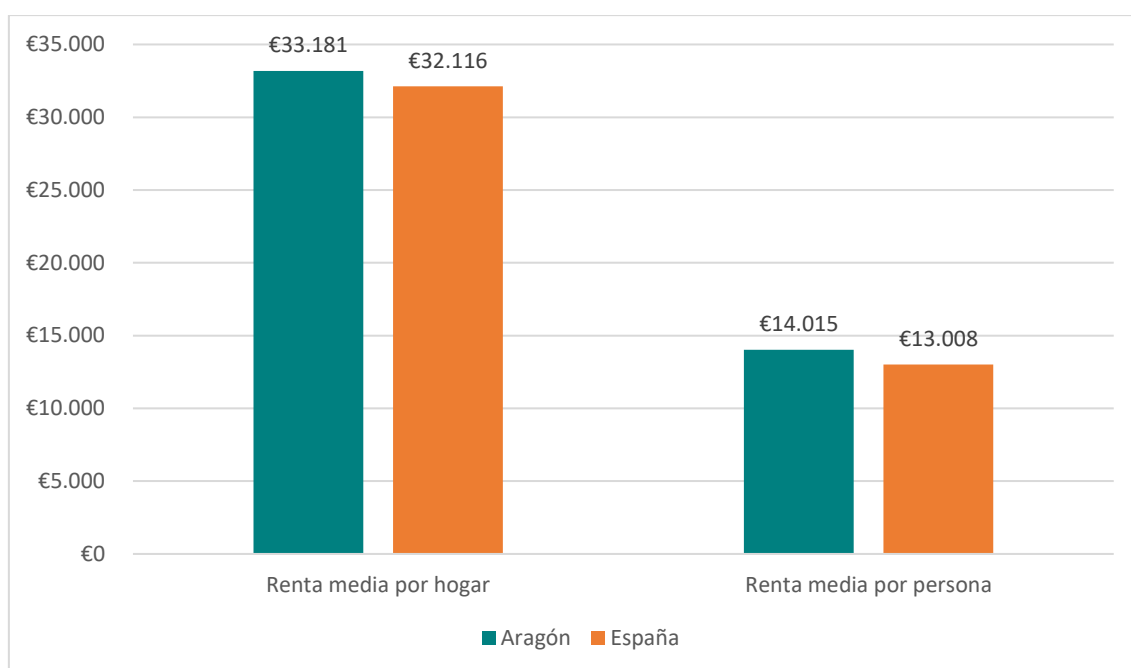
| | Total | Sí convive con hijos | No convive con hijos |
|------------------------|------------|----------------------|----------------------|
| Aragón | | | |
| Total | 317.547 | 181.948 | 135.599 |
| 45 y menos m² | 10.890 | 3.009 | 7.882 |
| De 46 a 75 m² | 105.498 | 58.394 | 47.103 |
| De 76 a 105 m² | 137.570 | 79.721 | 57.849 |
| De 106 a 150 m² | 40.197 | 26.016 | 14.181 |
| 151 y más m² | 23.392 | 14.808 | 8.584 |
| España | | | |
| Total | 11.926.861 | 6.766.728 | 5.160.133 |
| 45 y menos m² | 458.956 | 155.962 | 302.994 |
| De 46 a 75 m² | 3.360.342 | 1.743.379 | 1.616.964 |
| De 76 a 105 m² | 5.292.135 | 3.154.319 | 2.137.816 |
| De 106 a 150 m² | 1.964.440 | 1.181.172 | 783.268 |
| 151 y más m² | 850.988 | 531.897 | 319.091 |

Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

Características socioeconómicas de los hogares

En 2022, la renta neta media anual de los hogares aragoneses era de 33.181 €, situándose 1.065 € por encima de los 32.116 € de media nacional. Respecto a la renta media por persona, la diferencia es de 1.007 €, siendo la renta media de las personas que en 2022 vivían en Aragón de 14.015 €, frente a los 13.008 € de media nacional. Por lo tanto, en Aragón, tanto la renta media por hogar como la renta media por persona son superiores a la media nacional.

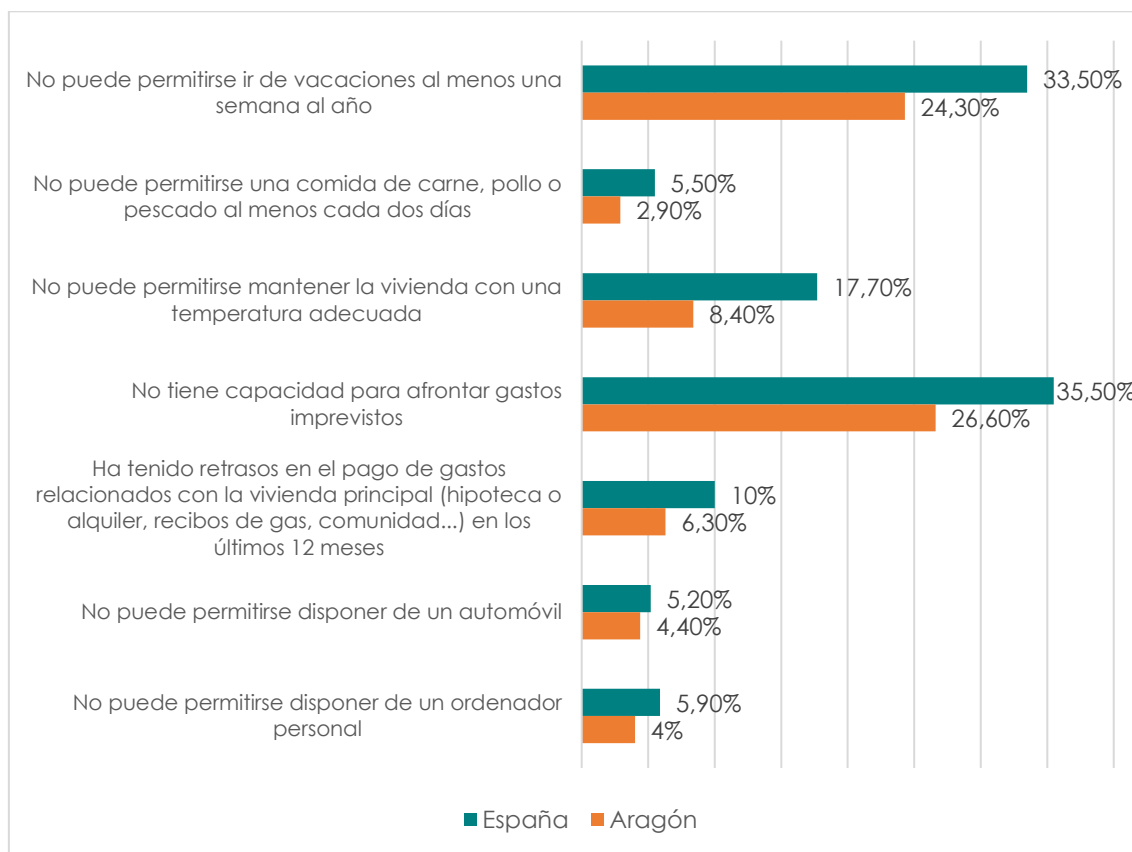
Gráfico 10. Renta media por hogar y por persona. Aragón y España, 2022.



Fuente: elaboración propia con datos del INE – Encuesta de Condiciones de Vida

En el gráfico 11 se analiza la tasa de privación de bienes de los hogares. Como podemos observar, la tasa de privación de los hogares aragoneses es inferior a la media nacional en todos los recursos incluidos por el INE en la Encuesta de Condiciones de Vida. Sin embargo, cabe destacar que en 2022 el 26,6% de hogares de Aragón no tenía capacidad para afrontar gastos imprevistos y que el 24,3% no podía permitirse ir de vacaciones al menos una semana al año.

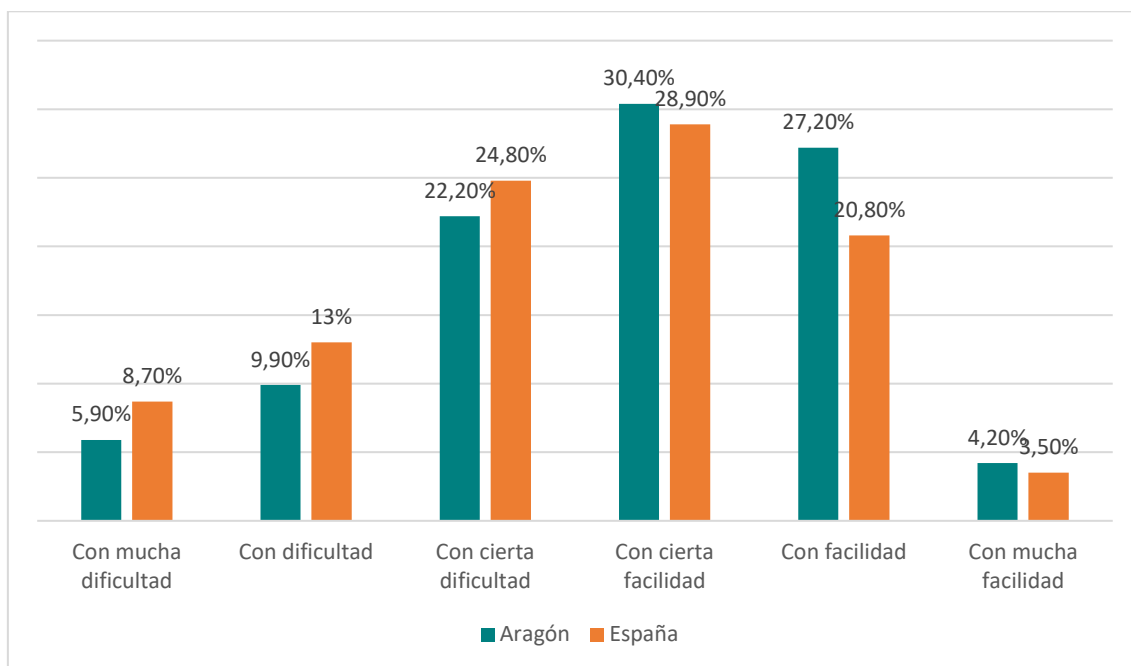
Gráfico 11. Porcentaje de hogares con carencia material. Aragón y España, 2022.



Fuente: INE – Encuesta de Condiciones de Vida

Centrándonos ahora en la dificultad para llegar a fin de mes de los hogares, observamos en el gráfico 12 que, en 2022, aunque en menor medida que la media española, el 38% de los hogares decía tener algún tipo de dificultad para llegar a fin de mes. En este sentido, según datos de la *EINSFOESSA 2018* publicados en el *VIII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España* (FOESSA, 2018), un 29% de los hogares con menores a cargo tenía dificultades graves para llegar a fin de mes en España en 2018, frente al 21% de los hogares sin niños.

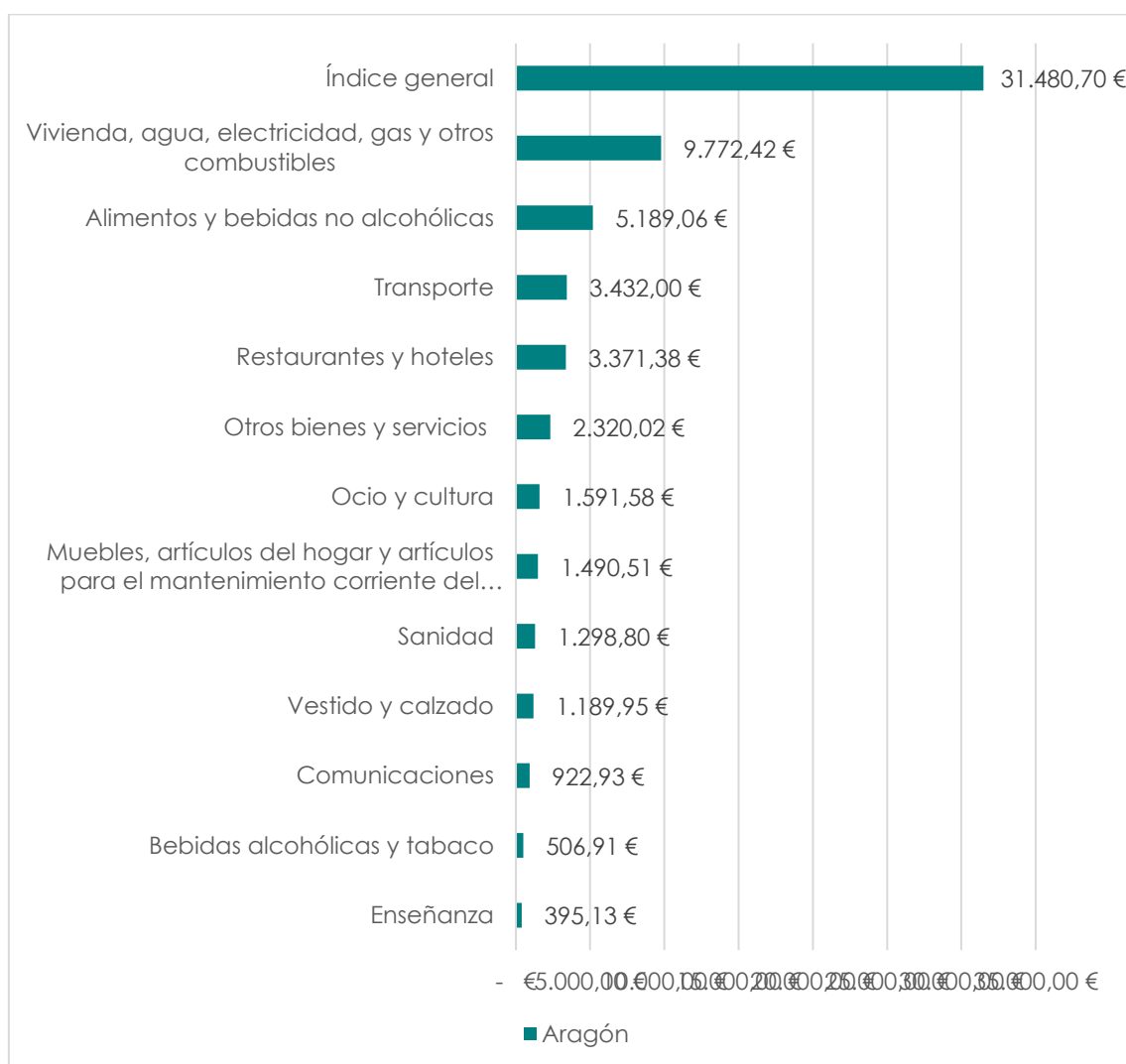
Gráfico 12. Distribución de hogares según nivel de dificultad para llegar a fin de mes. Aragón y España, 2022.



Fuente: INE – Encuesta de Condiciones de Vida

Respecto al gasto medio de los hogares, en 2022 fue de 31.480,70 € en Aragón, frente a 31.567,71 € en España. En el gráfico 13 observamos que el principal grupo de gasto de los hogares aragoneses en 2022 fue el de la vivienda, el agua, la electricidad, el gas y otros combustibles, suponiendo de media un gasto anual de 9.772,42 €, suponiendo un 31% del gasto medio total de los hogares. El segundo mayor gasto fue en alimentos y bebidas no alcohólicas (5.189 €, 16% del gasto) y el tercero en transporte (3.432 €, 11% del gasto). Por lo tanto, los tres principales gastos de los hogares aragoneses están relacionados con la subsistencia y desarrollo de la vida diaria: vivienda, alimentación y transporte.

Gráfico 13. Gasto medio de los hogares según grupo de gasto. Aragón, 2022.



Fuente: INE – Encuesta de Presupuestos Familiares

Tabla 9. Gasto medio de los hogares según grupo de gasto. Aragón y España, 2022.

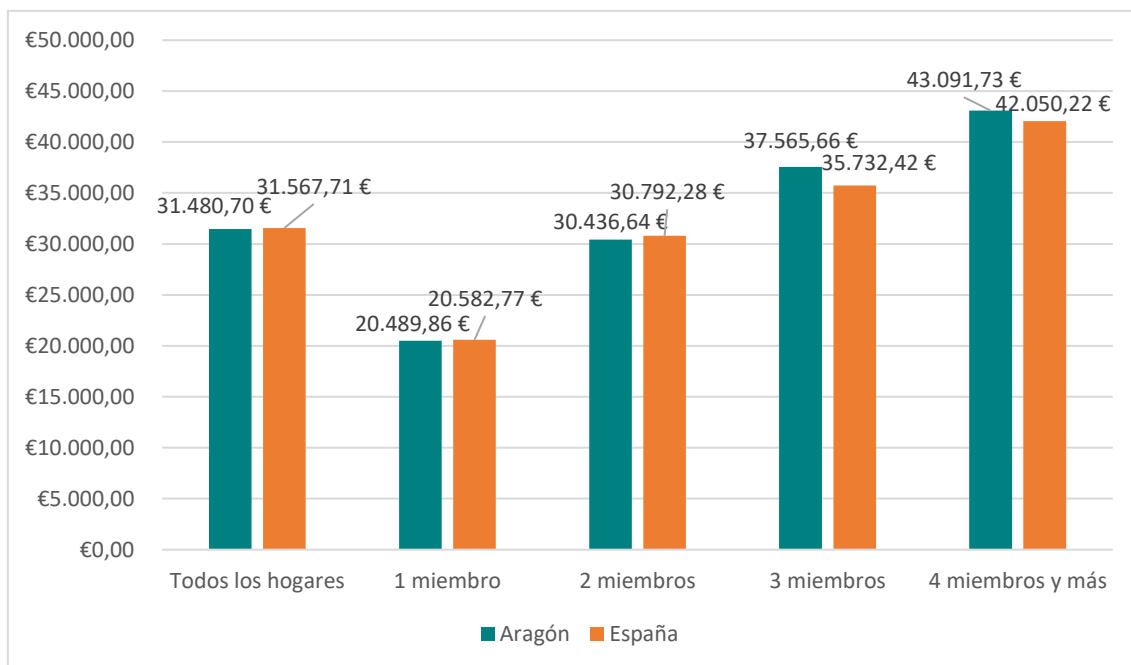
| Grupo de gasto | Aragón | | España | |
|---|-------------|------------|-------------|------------|
| | Gasto medio | % de gasto | Gasto medio | % de gasto |
| Índice general | 31.480,70 € | 100% | 31.567,71 € | 100% |
| Vivienda, agua, electricidad, gas y otros combustibles | 9.772,42 € | 31% | 10.242,59 € | 32% |
| Alimentos y bebidas no alcohólicas | 5.189,06 € | 16% | 5.050,24 € | 16% |
| Transporte | 3.432,00 € | 11% | 3.794,37 € | 12% |
| Restaurantes y hoteles | 3.371,38 € | 11% | 2.953,27 € | 9% |
| Otros bienes y servicios | 2.320,02 € | 7% | 2.363,88 € | 7% |

| | | | | |
|---|------------|----|------------|----|
| Ocio y cultura | 1.591,58 € | 5% | 1.534,44 € | 5% |
| Muebles, artículos del hogar y artículos para el mantenimiento corriente del hogar | 1.490,51 € | 5% | 1.296,13 € | 4% |
| Sanidad | 1.298,80 € | 4% | 1.228,27 € | 4% |
| Vestido y calzado | 1.189,95 € | 4% | 1.231,61 € | 4% |
| Comunicaciones | 922,93 € | 3% | 924,61 € | 3% |
| Bebidas alcohólicas y tabaco | 506,91 € | 2% | 480,75 € | 2% |
| Enseñanza | 395,13 € | 1% | 467,57 € | 1% |

Fuente: elaboración propia con datos del INE – Encuesta de Presupuestos Familiares

Si analizamos el gasto medio según el tamaño del hogar, tal y como podemos comprobar en el gráfico 14, el gasto incrementa conforme el tamaño del hogar es mayor. En Aragón, los hogares unipersonales tuvieron en 2022 un gasto medio de 20.489,86 €; los hogares de 2 miembros gastaron de media 9.946,78 € más (30.436,64 €); los hogares de 3 miembros, cuya mayoría previsiblemente conviviría con hijos, gastaron de media 7.129,02 € más (37.565,66 €); y los hogares con 4 miembros y más, gastaron de media 5.526,07€ más (43.091,73 €).

Gráfico 14. Gasto medio según el tamaño del hogar. Aragón y España, 2022.

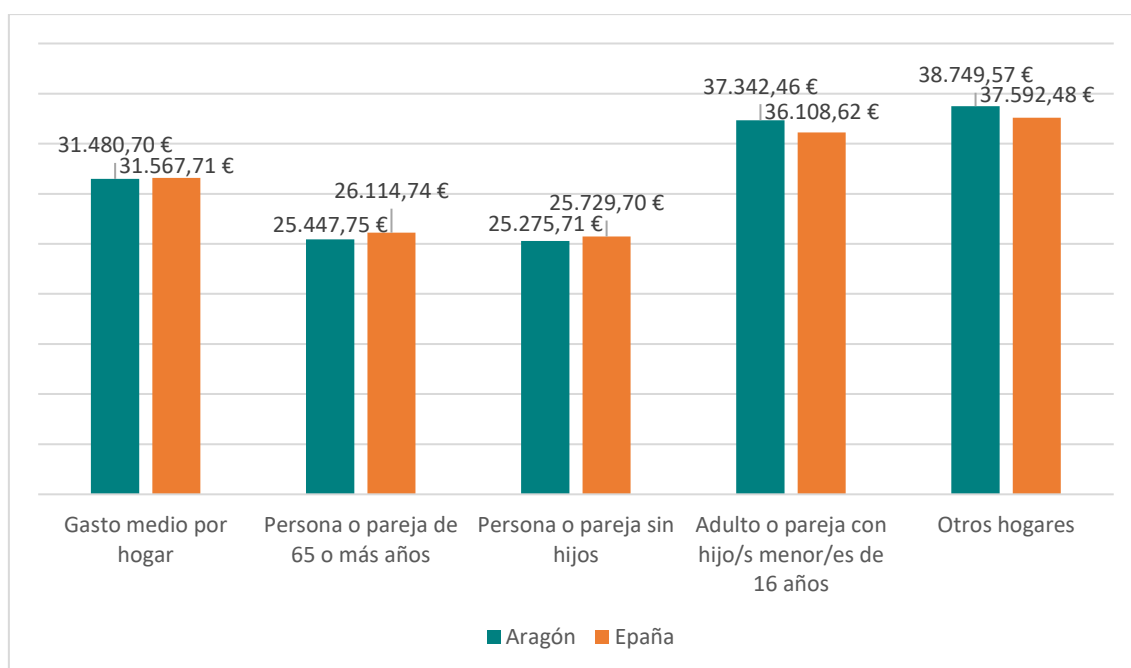


Fuente: INE – Encuesta de Presupuestos Familiares

Si nos centramos en el gasto medio por hogar según el tipo de hogar, como se observa en el gráfico 15, los tipos de hogares que mayor gasto tienen son

aquellos en los que hay presencia de al menos un hijo o hija menor de 16 años. En este sentido, las personas o parejas con hijos/as menores de 16 años tuvieron en 2022 un gasto medio de 37.342,46 € en Aragón, frente a los 25.275,71 € de las personas o parejas sin hijos. Es decir, existe, de media, una diferencia de 12.066,75€ al año entre los hogares con hijos menores de 16 años y los hogares formados por personas de menos de 65 años sin hijos.

Gráfico 15. Gasto medio por hogar según el tipo de hogar. Aragón y España, 2022.



Fuente: INE – Encuesta de Presupuestos Familiares

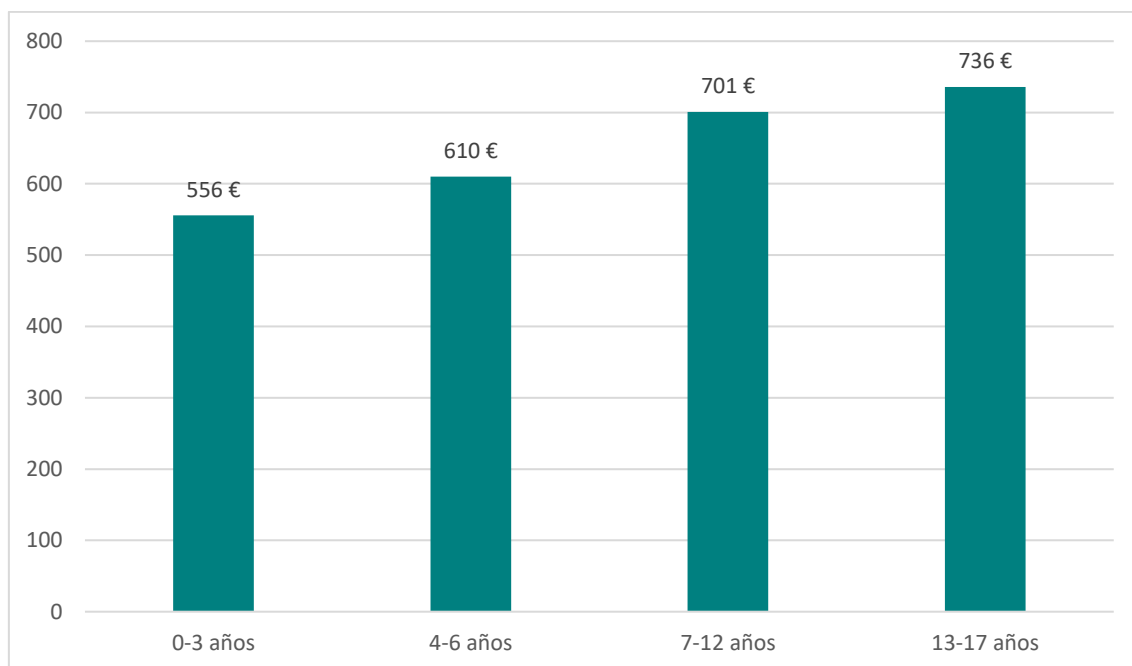
En 2022, Save the Children publicó un informe sobre el coste de la crianza en España. Para realizar este cálculo se tenía en cuenta los costes en alimentación, higiene, ropa y calzado, educación, sanidad, vivienda, conciliación, ocio y juguetes, muebles y enseres, costes corrientes de la vivienda, gastos extraordinarios y transporte. Según sus estimaciones, en 2022, el coste medio de crianza en España era de 672 € mensuales por hijo/a, habiendo aumentado un 14,5% (85€/mes) desde 2018. Este incremento es superior a la subida del IPC, que aumentó un 11,3% en el mismo periodo, por lo que se concluye que ha habido un encarecimiento del coste de la crianza.

Si diferenciamos por grupos de edad, el coste mensual medio de crianza de un hijo o hija de entre 0 y 3 años era en 2022 de 556 €, de 4 a 6 años era de 610 €, de 7 a 12 años era de 701 € y de 13 a 17 años era de 736 €. En este informe

también se señala que casi 700 mil hogares con menores en España (el 30,2%) no podían cubrir el coste mínimo para poder criar a un hijo o hija en condiciones dignas, no pudiendo garantizar su desarrollo y bienestar adecuados.

Tal es el coste que la crianza de los hijos/as supone para las familias que la Fundación FOESSA (2018) señala que tener hijos aumenta el riesgo de exclusión social. Según sus estimaciones, el 21% de los hogares con menores de España se encontraba en 2018 en riesgo de exclusión social. En esta misma línea, *Save the Children* estimaba en este mismo año que el 28,3% de los niños y niñas de España vivían en riesgo de pobreza infantil, aumentando hasta el 40,6% en el caso de los hogares monoparentales, donde las dificultades de conciliación tienen efectos mucho más severos.

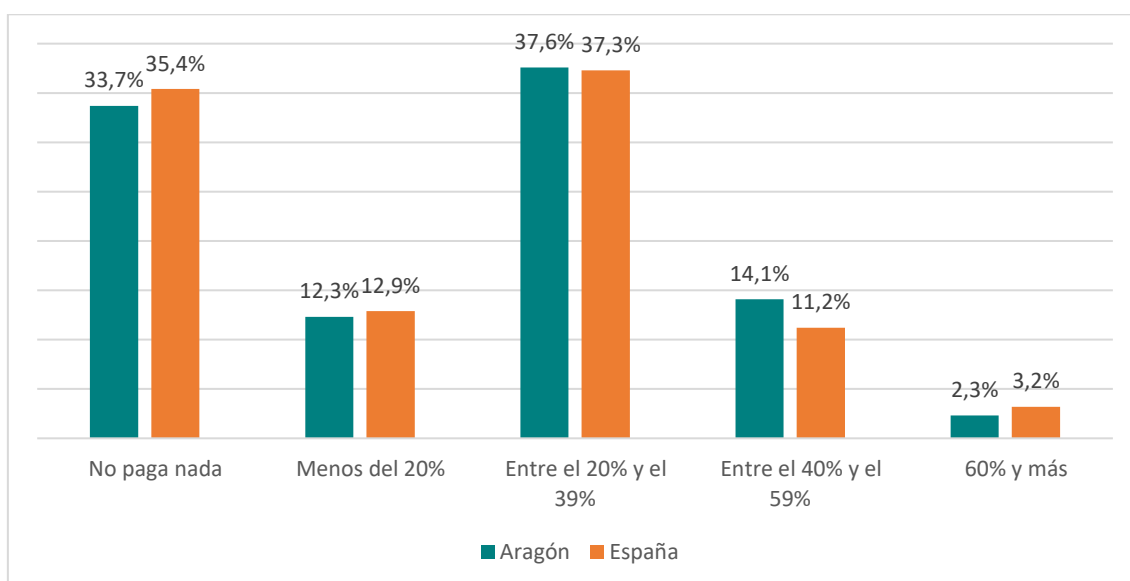
Gráfico 16. Coste mínimo mensual de la crianza por tramos de edad. España, 2018.



Fuente: Save the Children (2022); *El coste de la crianza*

Como ya hemos visto en el gráfico 13, el principal gasto de los hogares de España y Aragón es el destinado a los costes de la vivienda. Si nos centramos en el gasto destinado a pagar la vivienda de exclusivamente las mujeres que conviven con hijos, como se nos muestra en el gráfico 17, para el 37,6% (68.366) de las mujeres que conviven con hijos en Aragón, pagar la vivienda supone entre el 20% y el 39% del total de su gasto; para el 14,1% (25.672) supone entre el 40% y el 59% de su gasto; para el 12,3% (22.438) supone menos del 20% de su gasto y para el 2,3% (4.199) supone el 60% o más de su gasto. Por otra parte, el 33,7% (61.272) de las mujeres de Aragón que conviven con hijos no tienen gastos destinados a pagar la vivienda.

Gráfico 17. Distribución de mujeres que conviven con hijos según gasto destinado a pagar la vivienda. Aragón y España, 2018.



Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

Tabla 10. Mujeres según si conviven con hijos o no y gasto destinado a pagar la vivienda. Aragón y España, 2018.

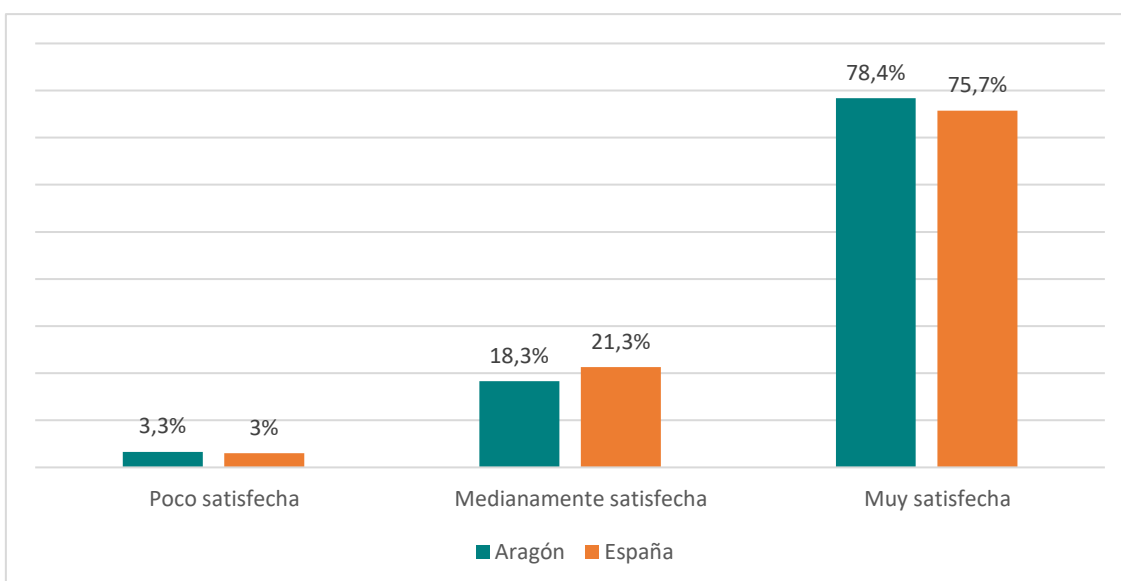
| | Total | Sí convive con hijos | No convive con hijos | Número medio de hijos con los que convive |
|------------------------------|------------|----------------------|----------------------|---|
| Aragón | | | | |
| Total | 317.547 | 181.948 | 135.599 | 0,97 |
| No paga nada | 130.570 | 61.272 | 69.298 | 0,79 |
| Menos del 20% | 41.043 | 22.438 | 18.605 | 0,99 |
| Entre el 20% y el 39% | 102.189 | 68.366 | 33.823 | 1,10 |
| Entre el 40% y el 59% | 36.025 | 25.672 | 10.353 | 1,26 |
| 60% y más | 7.720 | 4.199 | 3.521 | 0,73 |
| España | | | | |
| Total | 11.926.861 | 6.766.728 | 5.160.133 | 0,98 |
| No paga nada | 4.829.467 | 2.398.736 | 2.430.731 | 0,84 |
| Menos del 20% | 1.371.245 | 871.353 | 499.892 | 1,13 |
| Entre el 20% y el 39% | 4.042.539 | 2.521.636 | 1.520.903 | 1,08 |

| | | | | |
|------------------------------|-----------|---------|---------|------|
| Entre el 40% y el 59% | 1.295.846 | 758.046 | 537.800 | 1,02 |
| 60% y más | 387.764 | 216.957 | 170.807 | 0,93 |

Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

Si nos centramos en el grado de satisfacción de las mujeres que conviven con hijos tienen con su vivienda, en 2018, en Aragón, el 78,4% de estas mujeres se consideraban muy satisfechas con su vivienda, frente al 18,3% que decían estar medianamente satisfechas y el 3,3% que estaban poco satisfechas.

Gráfico 18. Distribución de mujeres que conviven con hijos según grado de satisfacción con la vivienda. Aragón y España, 2018.



Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

Tabla 11. Mujeres según si conviven con hijos o no y grado de satisfacción con la vivienda. Aragón y España, 2018.

| | Total | Sí convive con hijos | No convive con hijos | Número medio de hijos con los que convive |
|--------------------------------|--------------|-----------------------------|-----------------------------|--|
| Aragón | | | | |
| Total | 317.547 | 181.948 | 135.599 | 0,97 |
| Poco satisfecha | 8.048 | 6.013 | 2.035 | 1,34 |
| Medianamente satisfecha | 52.518 | 33.243 | 19.275 | 1,09 |
| Muy satisfecha | 256.981 | 142.692 | 114.289 | 0,93 |

| España | | | | |
|--------------------------------|------------|-----------|-----------|------|
| Total | 11.926.861 | 6.766.728 | 5.160.133 | 0,98 |
| Poco satisfecha | 329.681 | 203.921 | 125.759 | 1,18 |
| Medianamente satisfecha | 2.352.506 | 1.439.559 | 912.947 | 1,08 |
| Muy satisfecha | 9.244.675 | 5.123.248 | 4.121.426 | 0,94 |

Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

4.1.3. Conciliación de la vida familiar y laboral

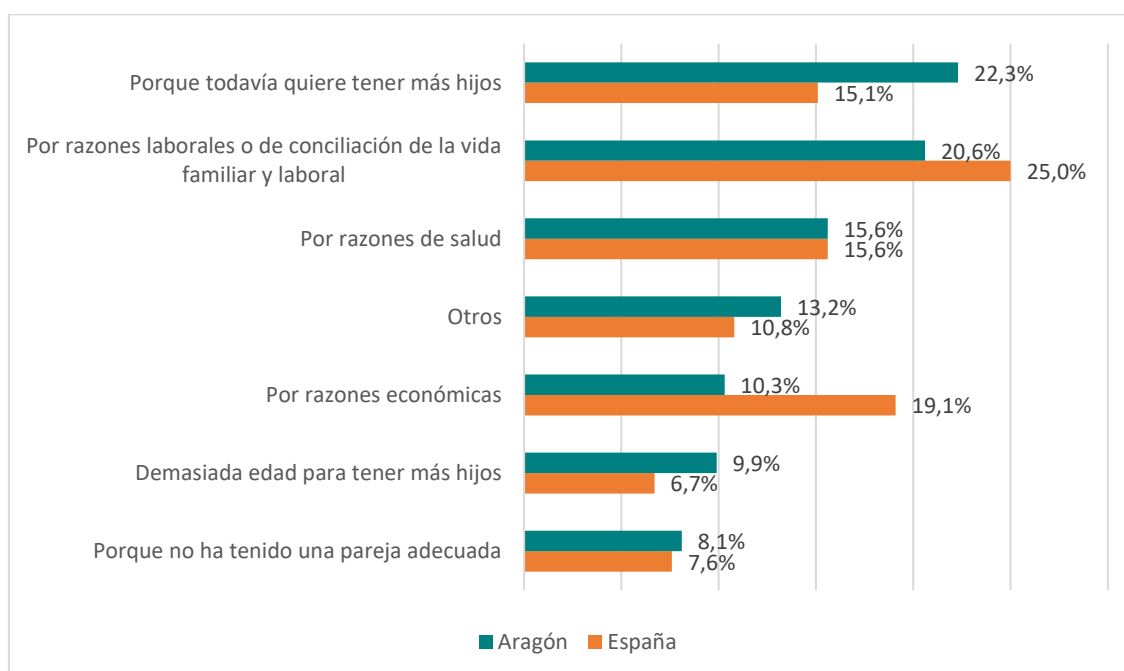
Relación entre empleo y fecundidad

Uno de los principales problemas de la crisis de natalidad en nuestro país es la brecha entre fecundidad deseada y la real. Según la Encuesta de Fecundidad (INE, 2018) 2.509.315 mujeres españolas tenían menos hijos de los deseados; en Aragón, esta cifra era de 64.494.

Si nos fijamos en los motivos que en Aragón impiden a las mujeres tener el número de hijos deseados, observamos que para el 20,6%, el principal impedimento eran razones laborales o de conciliación de la vida familiar y laboral. Y es que cuando las mujeres jóvenes acceden al mercado laboral, al igual que los hombres, quieren trabajar y promocionar, pero si se convierten en madres ponen en peligro su trayectoria laboral, por lo que la alternativa para estas mujeres está siendo, principalmente, retrasar el momento de convertirse en madres, y esto les reduce el margen temporal para tener más hijos; de hecho para el 9,9% el principal motivo es haber alcanzado una edad avanzada sin haber logrado tener los hijos deseados.

Por otra parte, al contrario de lo que sucede de media en España, donde las razones económicas suponían el principal impedimento para haber tenido los hijos deseados para el 19,1% de las mujeres, en el caso de Aragón las razones económicas solo eran el principal impedimento para el 10,3%.

Gráfico 19. Porcentaje de mujeres que han tenido menos hijos de los deseados según el motivo más importante de este hecho. Aragón y España, 2018.



Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

Tabla 12. Mujeres que han tenido menos hijos de los deseados según el motivo más importante de este hecho. Aragón y España, 2018.

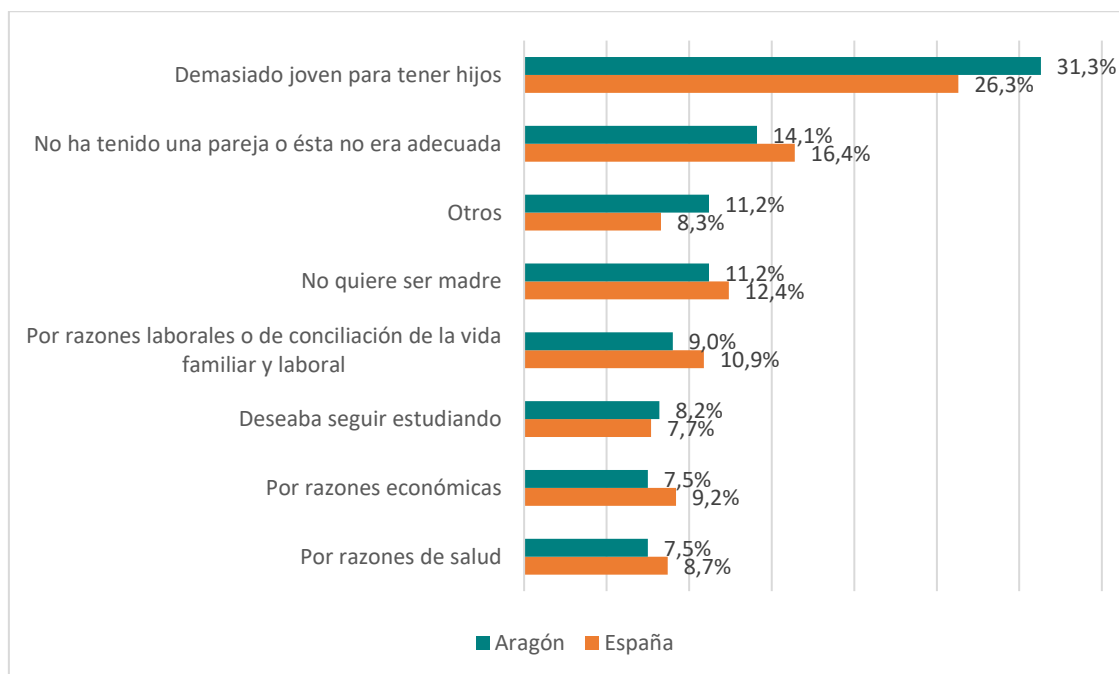
| | Aragón | | España | |
|--|--------|--------|-----------|--------|
| Total | 64.494 | 100 % | 2.509.315 | 100 % |
| Demasiada edad para tener más hijos | 6.375 | 9,9 % | 169.070 | 6,7 % |
| Porque no ha tenido una pareja adecuada | 5.194 | 8,1 % | 191.624 | 7,6 % |
| Porque todavía quiere tener más hijos | 14.410 | 22,3 % | 379.049 | 15,1 % |
| Por razones de salud | 10.061 | 15,6 % | 391.806 | 15,6 % |
| Por razones económicas | 6.660 | 10,3 % | 479.178 | 19,1 % |
| Por razones laborales o de conciliación de la vida familiar y laboral | 13.288 | 20,6 % | 628.367 | 25 % |
| Otros | 8.506 | 13,2 % | 270.220 | 10,8 % |

Fuente: elaboración propia con datos del INE – Encuesta de Fecundidad

Profundizando más en la influencia de los motivos laborales y las dificultades para conciliar sobre la brecha entre fecundidad deseada y real, cabe destacar que una vez que las mujeres acceden a la maternidad, muchas se ven desincentivadas para tener más hijos por las dificultades para conciliar ya experimentadas con el primero. De hecho, como se observa en el gráfico 20, entre las mujeres que no han tenido hijos, tan solo el 9% consideraba las razones laborales o de conciliación como el principal impedimento para no haber sido

madres, mientras que, como hemos visto en el gráfico 19, entre las mujeres que no habían tenido los hijos deseados, éste era el principal motivo para el 20,6%.

Gráfico 20. Porcentaje de mujeres que no están embarazadas y no han tenido hijos según el motivo más importante de este hecho. Aragón y España, 2018.



Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

Tabla 13. Mujeres que no están embarazadas y no han tenido hijos según el motivo más importante de este hecho. Aragón y España, 2018.

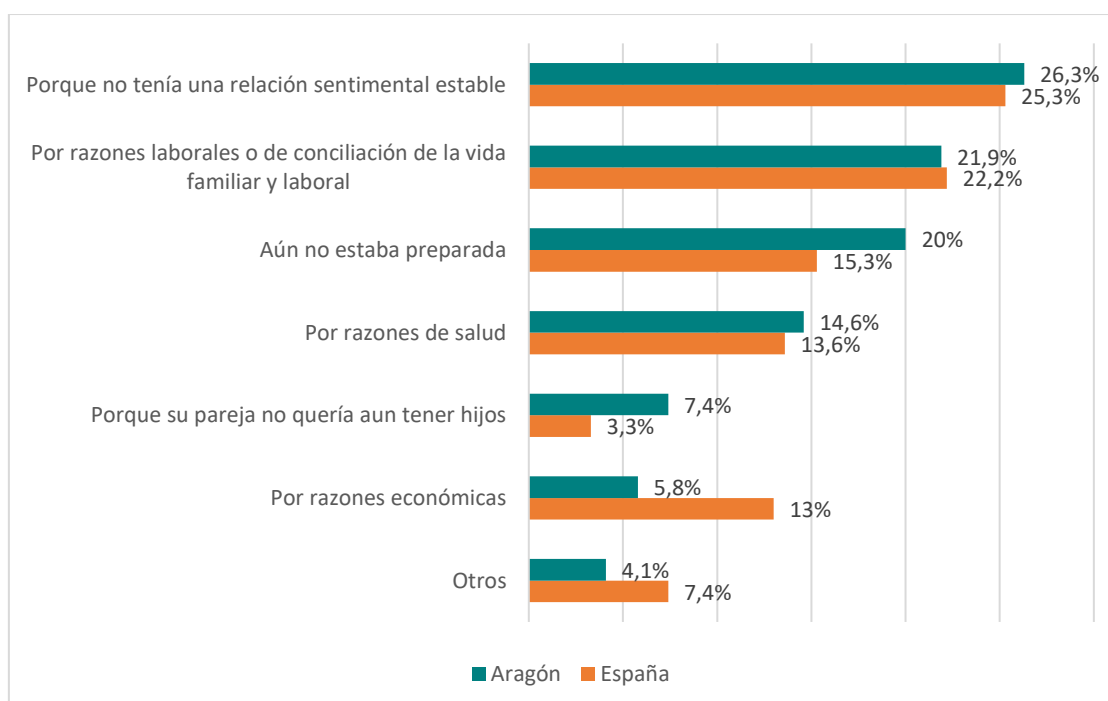
| | Aragón | | España | |
|--|---------|--------|-----------|--------|
| Total | 118.486 | 100 % | 4.711.478 | 100 % |
| Demasiado joven para tener hijos | 37.071 | 31,3 % | 1.240.437 | 26,3 % |
| No he tenido una pareja o ésta no era adecuada | 16.683 | 14,1 % | 773.417 | 16,4 % |
| No quiero ser madre | 13.323 | 11,2 % | 586.315 | 12,4 % |
| Deseaba seguir estudiando | 9.761 | 8,2 % | 361.697 | 7,7 % |
| Por razones de salud | 8.850 | 7,5 % | 411.585 | 8,7 % |
| Por razones económicas | 8.930 | 7,5 % | 431.693 | 9,2 % |
| Por razones laborales o de conciliación de la vida familiar y laboral | 10.627 | 9 % | 515.207 | 10,9 % |
| Otros | 13.241 | 11,2 % | 391.127 | 8,3 % |

Fuente: elaboración propia con datos del INE – Encuesta de Fecundidad

Finalmente, como ya se ha adelantado previamente, las condiciones laborales de las mujeres jóvenes y las repercusiones que la maternidad y los cuidados tienen para su desarrollo laboral, es uno de los principales factores que explican

la elevada edad media de acceso a la maternidad de las mujeres de España (31,1 años) y de Aragón (31,3 años). Y es que, como podemos comprobar en el gráfico 21, las razones laborales o de conciliación de la vida laboral han supuesto la segunda principal barrera para las mujeres de Aragón que han tenido su primer hijo biológico más tarde de lo que consideran ideal, tan solo por detrás de no haber tenido una relación sentimental estable. Y es que, para el 21,9 %, el motivo más importante para no haber tenido su primer hijo antes ha sido por razones laborales o de conciliación.

Gráfico 21. Porcentaje de mujeres que han tenido su primer hijo biológico más tarde de lo que consideran ideal, según el motivo más importante. Aragón y España, 2018.



Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

Tabla 14. Mujeres que han tenido su primer hijo biológico más tarde de lo que consideran ideal, según el motivo más importante. Aragón y España, 2018.

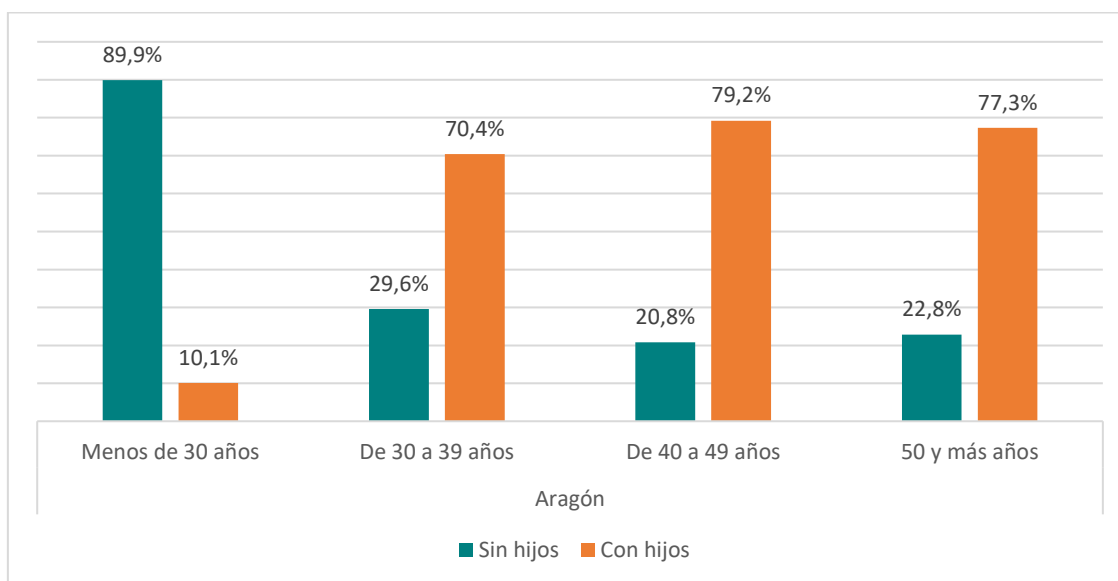
| | Aragón | | España | |
|--|--------|--------|-----------|--------|
| | Número | % | Número | % |
| Total | 78.958 | 100 % | 2.983.226 | 100 % |
| Porque no tenía una relación sentimental estable | 20.754 | 26,3 % | 753.905 | 25,3 % |
| Por razones de salud | 11.547 | 14,6 % | 406.344 | 13,6 % |
| Por razones laborales o de conciliación de la vida familiar y laboral | 17.254 | 21,9 % | 661.672 | 22,2 % |
| Por razones económicas | 4.586 | 5,8 % | 388.102 | 13 % |
| Aún no estaba preparada | 15.789 | 20,0 % | 455.565 | 15,3 % |

| | | | | |
|---|-------|-------|---------|-------|
| Porque su pareja no quería aun tener hijos | 5.829 | 7,4 % | 98.008 | 3,3 % |
| Otros | 3.200 | 4,1 % | 219.630 | 7,4 % |

Fuente: elaboración propia con datos del INE – Encuesta de Fecundidad

En definitiva, las mujeres de Aragón, al igual que sucede en el resto de España, cada vez tienen sus hijos más tarde. Esta situación se traduce en que, como se puede observar en el gráfico 22, tan solo el 10,1% de mujeres menores de 30 años tenían hijos en Aragón en 2018.

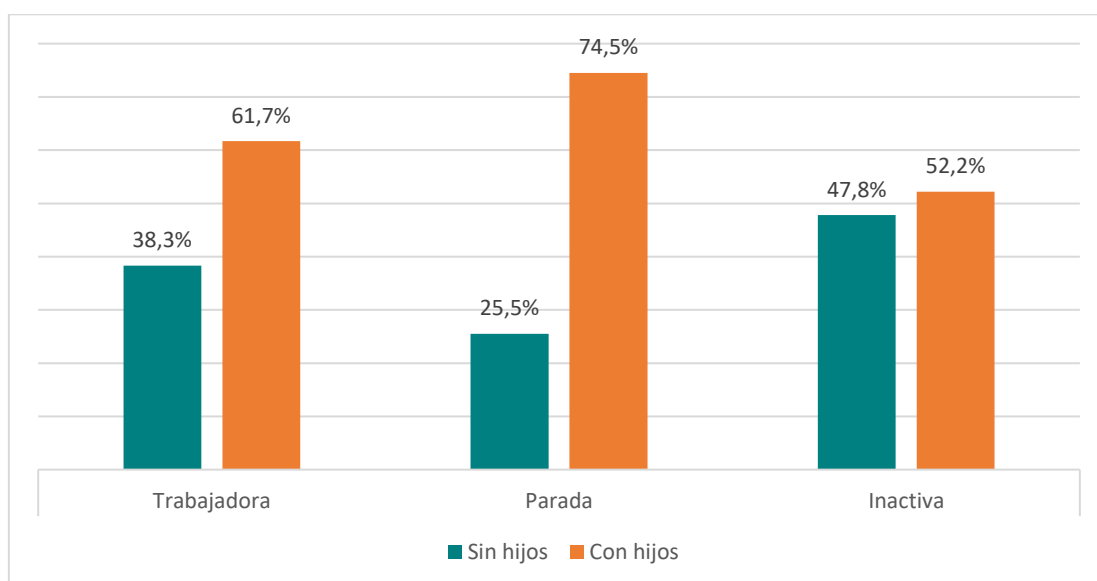
Gráfico 22. Distribución de mujeres con hijos y sin hijos por grupo de edad. Aragón, 2018.



Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

Centrándonos ahora en la influencia de la maternidad sobre el empleo, en el gráfico 23 podemos observar que, de las 204.933 mujeres trabajadoras que en 2018 había en Aragón, tenía hijos el 67,1% (126.520); de las 33.586 mujeres paradas, tenía hijos el 74,5% (25.034); y de las 79.028 mujeres inactivas, tenía hijos el 52,2% (41.219). Sobre estos datos, cabe recalcar que el grupo con mayor concentración de mujeres con hijos es el de paradas, es decir, madres que, estando en situación y con intención de trabajar, no tenían un empleo. Y aunque el grupo de mujeres paradas sea el más reducido de los tres analizados, cabe destacar que, en 2018, 25.034 madres se encontraban en esta situación.

Gráfico 23. Distribución de mujeres con hijos y sin hijos por situación laboral. Aragón y España, 2018.



Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

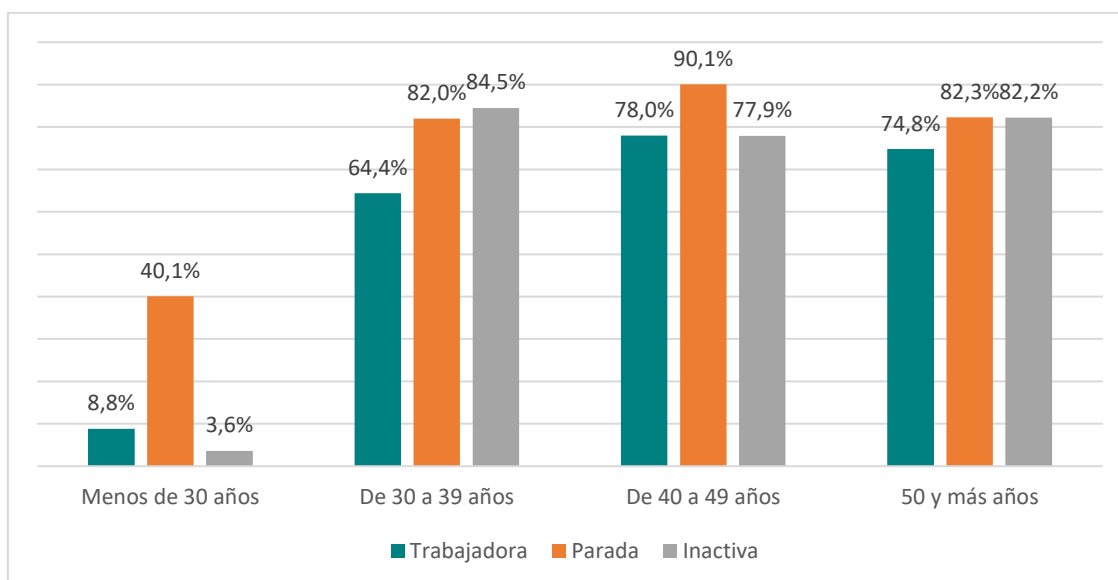
Analizando más en profundidad la situación laboral de las mujeres con hijos de Aragón, en el gráfico 24 podemos observar que en 2018 existían diferencias significativas si nos centramos en cómo se distribuye el empleo entre las madres según su edad.

En primer lugar, vamos a centrarnos en el grupo de madres de menos de 30 años, pues presenta grandes diferencias con el resto de grupos, ya que la concentración de madres entre las mujeres de esta edad es muy baja en comparación con el resto de grupos de edad. Los datos nos muestran que, de las 35.037 mujeres trabajadoras menores de 30 años, tan solo el 8,8% (3.088) eran madres; en cambio, si nos centramos en las mujeres paradas con esta edad (8.003) observamos que el 40,1% (3.209) eran madres; y, finalmente, entre las mujeres inactivas a esta edad (29.613), tan solo el 3,6% (1.061) eran madres. Por lo tanto, entre las madres menores de 30 años, el 43,6% se encontraba parada en 2018, frente al 42% que tenía un empleo y el 14,4% que se encontraba inactiva.

En el resto de grupos de edad, observamos que el porcentaje de madres presentes entre las mujeres paradas y las inactivas es mayor al de madres presentes entre las mujeres trabajadoras en cada uno de los diferentes grupos de edad. Podemos deducir, por lo tanto, que el hecho de ser madre aumenta

la probabilidad de que una mujer se encuentre en situación de desempleo o laboralmente inactivas.

Gráfico 24. Distribución de mujeres con hijos según situación laboral por grupo de edad. Aragón, 2018.



Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

Tabla 15. Mujeres según si tienen hijos o no, situación laboral y edad. Aragón, 2018.

| | Total | Sin hijos | Con hijos |
|-------------------------|---------|-----------|-----------|
| Total | | | |
| Total | 317.547 | 124.774 | 192.773 |
| Menos de 30 años | 72.653 | 65.295 | 7.358 |
| De 30 a 39 años | 83.160 | 24.651 | 58.509 |
| De 40 a 49 años | 102.821 | 21.423 | 81.398 |
| 50 y más años | 58.913 | 13.405 | 45.508 |
| Trabajadora | | | |
| Total | 204.933 | 78.413 | 126.520 |
| Menos de 30 años | 35.037 | 31.949 | 3.088 |
| De 30 a 39 años | 57.505 | 20.455 | 37.050 |
| De 40 a 49 años | 72.791 | 16.037 | 56.754 |
| 50 y más años | 39.599 | 9.971 | 29.629 |
| Parada | | | |
| Total | 33.586 | 8.552 | 25.034 |
| Menos de 30 años | 8.003 | 4.794 | 3.209 |

| | | | |
|-------------------------|--------|--------|--------|
| De 30 a 39 años | 8.871 | 1.600 | 7.271 |
| De 40 a 49 años | 10.230 | . | 9.221 |
| 50 y más años | 6.483 | . | 5.332 |
| Inactiva | | | |
| Total | 79.028 | 37.809 | 41.219 |
| Menos de 30 años | 29.613 | 28.552 | 1.061 |
| De 30 a 39 años | 16.784 | 2.595 | 14.188 |
| De 40 a 49 años | 19.800 | 4.378 | 15.423 |
| 50 y más años | 12.831 | 2.284 | 10.547 |

Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

Tabla 16. Porcentaje de mujeres según si tienen hijos o no, situación laboral y edad. Aragón y España, 2018.

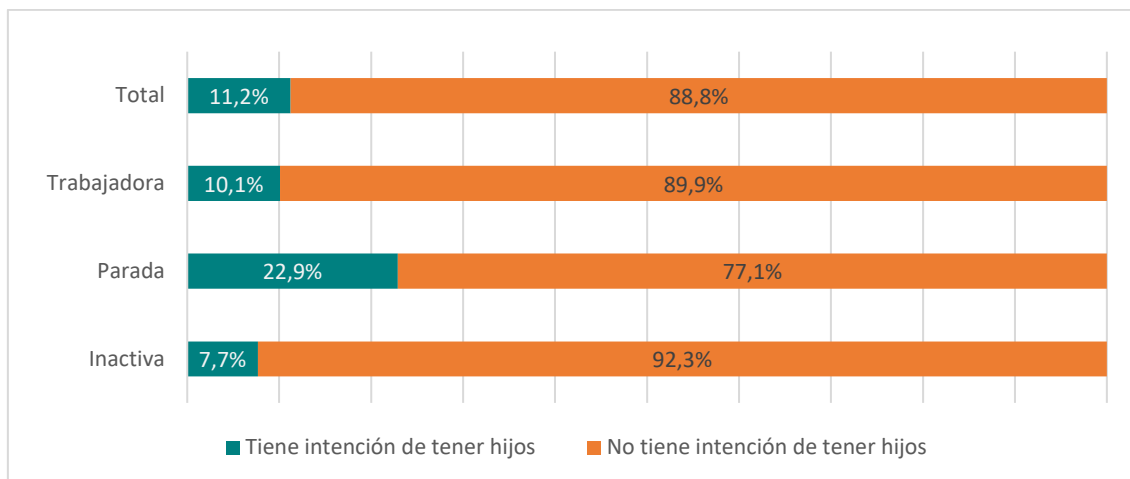
| | Aragón | | | España | | |
|-------------------------|---------------|-----------|-----------|---------------|-----------|-----------|
| | Total | Sin hijos | Con hijos | Total | Sin hijos | Con hijos |
| Total | | | | | | |
| Total | 100 % | 39,3 % | 60,7 % | 100 % | 40,4 % | 59,6 % |
| Menos de 30 años | 100 % | 89,9 % | 10,1 % | 100 % | 88,1 % | 11,9 % |
| De 30 a 39 años | 100 % | 29,6 % | 70,4 % | 100 % | 38,6 % | 61,4 % |
| De 40 a 49 años | 100 % | 20,8 % | 79,2 % | 100 % | 18,9 % | 81,1 % |
| 50 y más años | 100 % | 22,8 % | 77,3 % | 100 % | 19,3 % | 80,7 % |
| Trabajadora | | | | | | |
| Total | 100 % | 38,3 % | 61,7 % | 100 % | 37,9 % | 62,1 % |
| Menos de 30 años | 100 % | 91,2 % | 8,8 % | 100 % | 87,5 % | 12,6 % |
| De 30 a 39 años | 100 % | 35,6 % | 64,4 % | 100 % | 42,1 % | 57,9 % |
| De 40 a 49 años | 100 % | 22 % | 78 % | 100 % | 19,8 % | 80,2 % |
| 50 y más años | 100 % | 25,2 % | 74,8 % | 100 % | 21,9 % | 78,1 % |
| Parada | | | | | | |
| Total | 100 % | 25,5 % | 74,5 % | 100 % | 35,1 % | 64,9 % |
| Menos de 30 años | 100 % | 59,9 % | 40,1 % | 100 % | 74,2 % | 25,8 % |
| De 30 a 39 años | 100 % | 18 % | 82 % | 100 % | 34,9 % | 65,1 % |
| De 40 a 49 años | 100 % | . | 90 % | 100 % | 19,5 % | 80,5 % |
| 50 y más años | 100 % | . | 82,3 % | 100 % | 16,5 % | 83,5 % |
| Inactiva | | | | | | |
| Total | 100 % | 47,8 % | 52,2 % | 100 % | 49,7 % | 50,3 % |
| Menos de 30 años | 100 % | 96,4 % | . | 100 % | 92,5 % | 7,5 % |

| | | | | | | |
|------------------------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|
| De 30 a 39 años | 100 % | 15,5 % | 84,5 % | 100 % | 24,2 % | 75,8 % |
| De 40 a 49 años | 100 % | 22,1 % | 77,9 % | 100 % | 14,4 % | 85,7 % |
| 50 y más años | 100 % | 17,8 % | 82,2 % | 100 % | 14 % | 86 % |

Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

Si nos centramos en la relación entre la situación laboral de las mujeres con hijos y su intención de tener más hijos en un plazo de 3 años, observamos que las madres paradas son las que mayor intención tienen de tener hijos, siendo el porcentaje de éstas del 22,9%, frente al 10,1% de madres trabajadoras que desean tener más hijos y el 7,7% de madres inactivas que también lo desean.

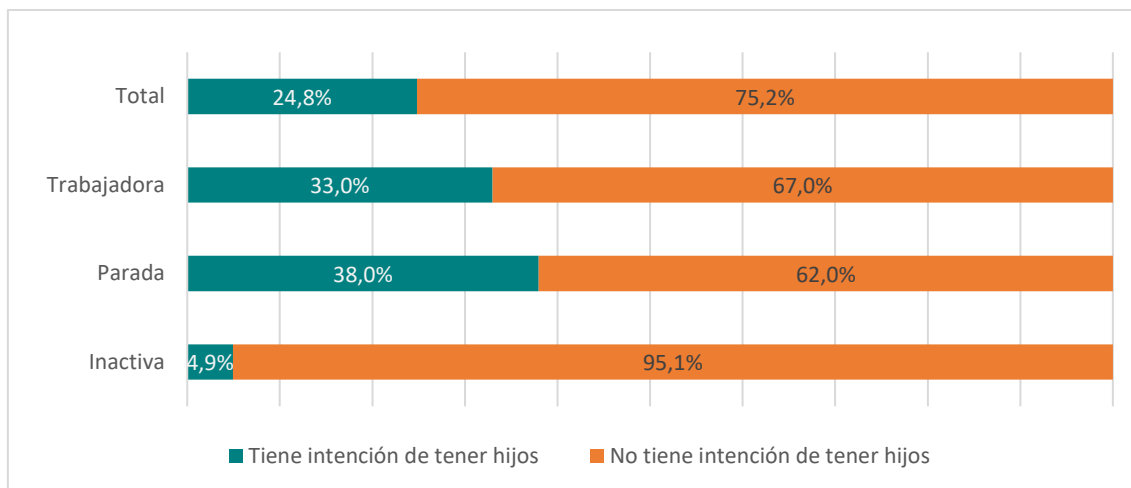
Gráfico 25. Mujeres con hijos según situación laboral e intención de tener hijos. Aragón y España, 2018.



Fuente: Elaboración propia con datos del INE – Encuesta de Fecundidad

Centrándonos ahora en la relación entre la situación laboral de las mujeres sin hijos y su intención de tener más hijos en un plazo de 3 años, observamos que son las mujeres paradas las que mayor intención tienen de convertirse en madres en un plazo de 3 años, siendo el porcentaje de éstas del 38%, frente al 33% de las mujeres trabajadoras y el 4,9% de las inactivas.

Gráfico 26. Mujeres sin hijos según situación laboral e intención de tener hijos. Aragón y España, 2018.



Fuente: Elaboración propia con datos del INE – Encuesta de Fecundidad

Tabla 17. Mujeres según si tienen hijos o no, intención de tener hijos en los próximos 3 años y situación laboral. Aragón, 2018.

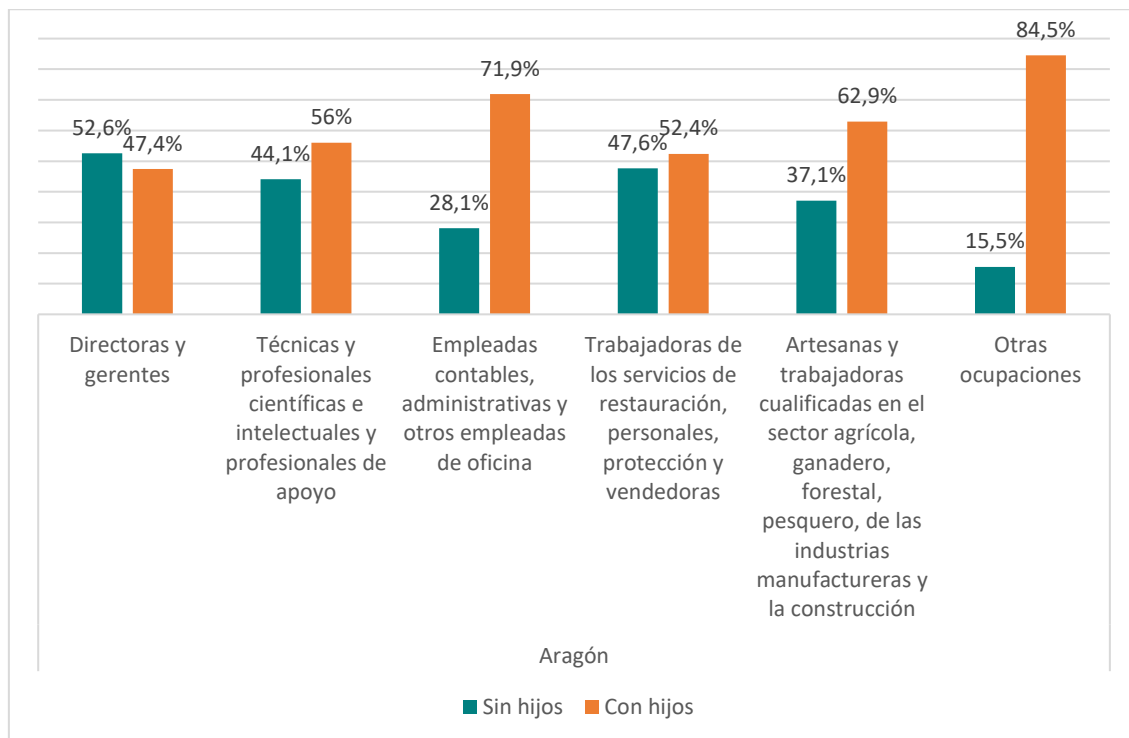
| | | Total | Trabajadora | Parada | Inactiva |
|-----------|-----------------------------------|---------|-------------|--------|----------|
| Total | Total | 317.547 | 204.933 | 33.586 | 79.028 |
| | Tiene intención de tener hijos | 52.638 | 38.624 | 8.983 | 5.031 |
| | No tiene intención de tener hijos | 264.909 | 166.309 | 24.603 | 73.997 |
| Sin hijos | Total | 124.774 | 78.413 | 8.552 | 37.809 |
| | Tiene intención de tener hijos | 30.963 | 25.852 | 3.248 | 1.864 |
| | No tiene intención de tener hijos | 93.811 | 52.561 | 5.304 | 35.945 |
| Con hijos | Total | 192.773 | 126.520 | 25.034 | 41.219 |
| | Tiene intención de tener hijos | 21.675 | 12.773 | 5.735 | 3.167 |
| | No tiene intención de tener hijos | 171.098 | 113.748 | 19.298 | 38.052 |

Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

Centrándonos ahora en cómo se distribuyen las mujeres con hijos y sin hijos entre distintas ocupaciones en Aragón (gráfico 27) y España (gráfico 28), observamos que, en Aragón, la presencia de mujeres con hijos en la ocupación de directoras y gerentes es muy inferior a la media nacional; solo el 47,4% de directoras y gerentes de Aragón tenían hijos, frente al 69,4% de mujeres que tenían estas ocupaciones en España. Sin embargo, en el resto de ocupaciones no existen diferencias tan significativas entre Aragón y España. Aunque cabría destacar que, en el caso de las empleadas contables, administrativas y otros empleos de

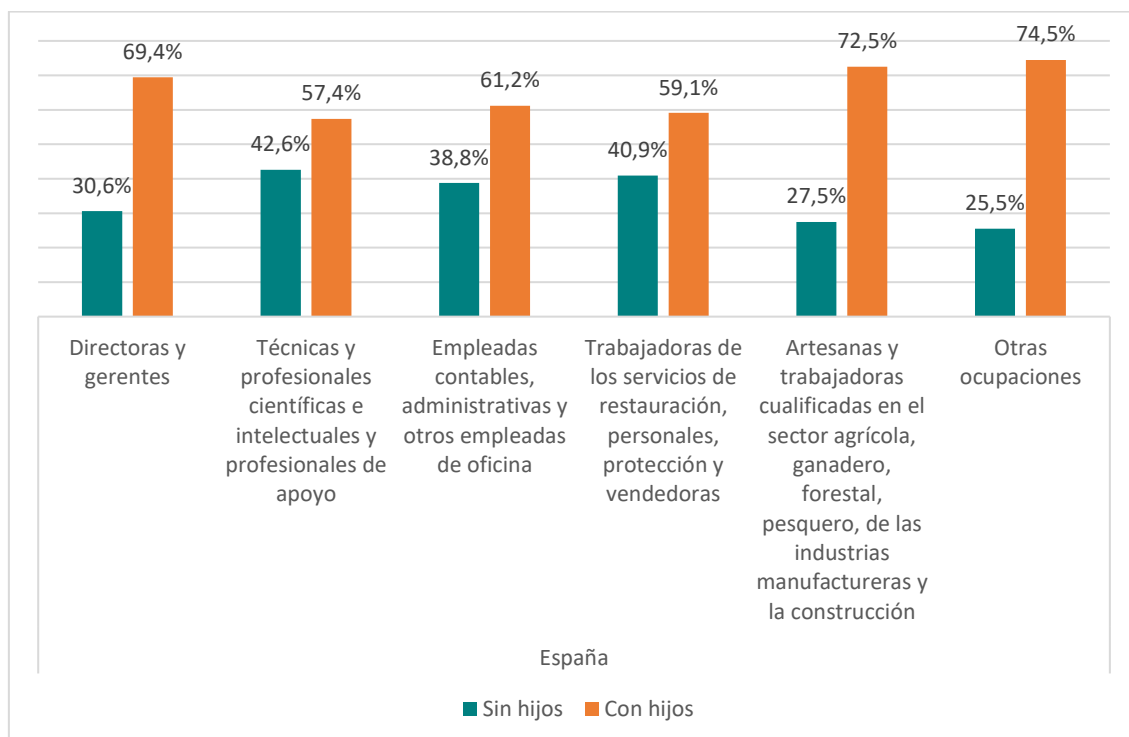
oficina, que en Aragón es el grupo donde la proporción de mujeres con hijos es mayor (71,9%), existe una diferencia del 9,7% con la media nacional (61,2%).

Gráfico 27. Distribución de mujeres con trabajo remunerado según si tienen hijos o no y ocupación. Aragón, 2018.



Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

Gráfico 28. Distribución de mujeres con trabajo remunerado según si tienen hijos o no y ocupación. España, 2018.



Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

Tabla 18. Mujeres con trabajo remunerado según si tienen hijos o no y ocupación. Aragón, 2018.

| | Total | Sin hijos | Con hijos |
|--|---------|-----------|-----------|
| Total | 204.933 | 78.413 | 126.520 |
| Directoras y gerentes | 12.208 | 6.423 | 5.785 |
| Técnicas y profesionales científicas e intelectuales y profesionales de apoyo | 67.353 | 29.670 | 37.684 |
| Empleadas contables, administrativas y otras empleadas de oficina | 35.333 | 9.913 | 25.420 |
| Trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y vendedoras | 51.854 | 24.702 | 27.153 |
| Artesanas y trabajadoras cualificadas en el sector agrícola, ganadero, forestal, pesquero, de las industrias manufactureras y la construcción | 8.277 | 3.068 | 5.209 |
| Otras ocupaciones | 29.907 | 4.638 | 25.270 |

Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

Tabla 19. Porcentaje de mujeres con trabajo remunerado según si tienen hijos o no y ocupación. Aragón y España, 2018.

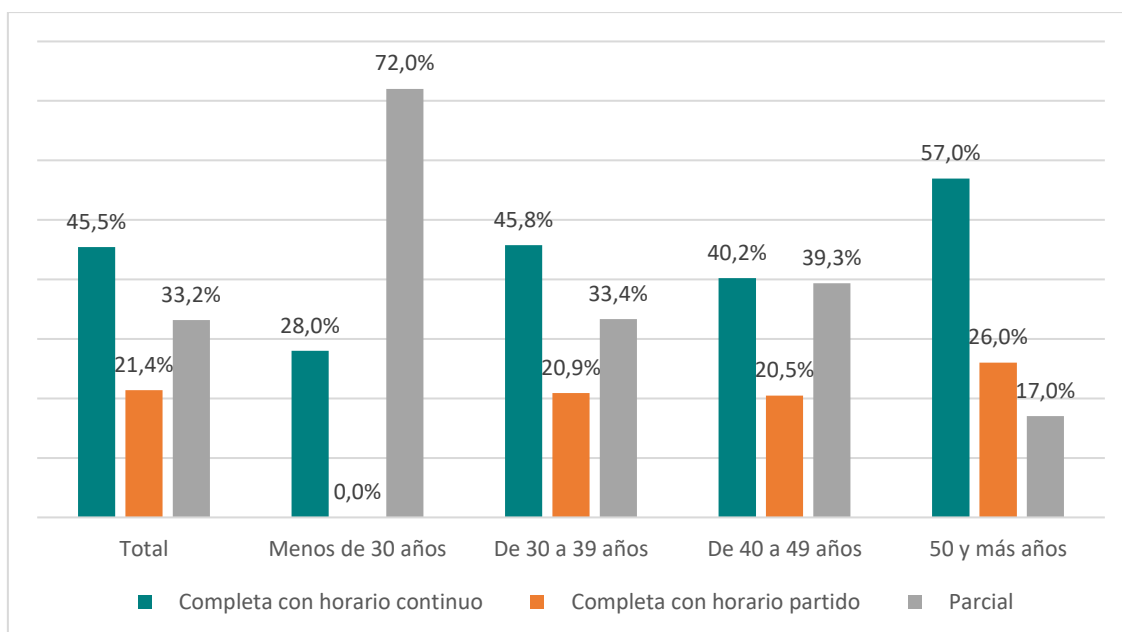
| | Aragón | | España | |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | Sin hijos | Con hijos | Sin hijos | Con hijos |
| Total | 38,3 % | 61,7 % | 37,9 % | 62,1 % |
| Directoras y gerentes | 52,6 % | 47,4 % | 30,6 % | 69,4 % |
| Técnicas y profesionales científicas e intelectuales y profesionales de apoyo | 44,1 % | 56 % | 42,6 % | 57,4 % |
| Empleadas contables, administrativas y otras empleadas de oficina | 28,1 % | 71,9 % | 38,8 % | 61,2 % |
| Trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y vendedoras | 47,6 % | 52,4 % | 40,9 % | 59,1 % |
| Artesanas y trabajadoras cualificadas en el sector agrícola, ganadero, forestal, pesquero, de las industrias manufactureras y la construcción | 37,1 % | 62,9 % | 27,5 % | 72,5 % |
| Otras ocupaciones | 15,5 % | 84,5 % | 25,5 % | 74,5 % |

Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

Si nos centramos en analizar cómo se distribuía el tipo de jornada laboral entre las mujeres con hijos de Aragón en 2018, observamos que el 45,5% (57.507) tenían una jornada completa con horario continuo, seguidas por el 33,2% (41.954) que tenían una jornada parcial y del 21,4% (27.059) cuya jornada era completa con horario partido. Además, cabe destacar el alto porcentaje de

madres menores de 30 años que tienen un empleo a tiempo parcial, siendo éstas el 72% (2.224) de las madres trabajadoras de su edad, frente al 28% que tiene un empleo a jornada completa (864). Por otra parte, cabe destacar que, excepto en el grupo de las madres de 50 años y más, donde el 17% trabaja a tiempo parcial, en el resto de grupos, que por edad es más probable que sean cuidadoras de hijos menores, el porcentaje de madres trabajando a tiempo parcial se sitúa por encima del 30%.

Gráfico 29. Mujeres con hijos y trabajo remunerado según el tipo de jornada y edad. Aragón, 2018.



Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

Tabla 20. Mujeres con trabajo remunerado según si tienen hijos, el tipo de jornada y edad. Aragón, 2018.

| | | Total | Sin hijos | Con hijos |
|--------------------------------------|------------------|---------|-----------|-----------|
| Total | Total | 204.933 | 78.413 | 126.520 |
| | Menos de 30 años | 35.037 | 31.949 | 3.088 |
| | De 30 a 39 años | 57.505 | 20.455 | 37.050 |
| | De 40 a 49 años | 72.791 | 16.037 | 56.754 |
| | 50 y más años | 39.599 | 9.971 | 29.629 |
| Completa con horario continuo | Total | 91.348 | 33.841 | 57.507 |
| | Menos de 30 años | 12.489 | 11.625 | . |
| | De 30 a 39 años | 25.941 | 8.989 | 16.952 |
| | De 40 a 49 años | 32.308 | 9.492 | 22.816 |
| | 50 y más años | 20.610 | 3.735 | 16.875 |
| Completa con horario partido | Total | 44.490 | 17.431 | 27.059 |
| | Menos de 30 años | 3.514 | 3.514 | . |
| | De 30 a 39 años | 14.742 | 7.000 | 7.742 |
| | De 40 a 49 años | 15.582 | 3.968 | 11.613 |
| | 50 y más años | 10.653 | 2.949 | 7.704 |
| Parcial | Total | 69.095 | 27.141 | 41.954 |
| | Menos de 30 años | 19.034 | 16.810 | 2.224 |
| | De 30 a 39 años | 16.823 | 4.466 | 12.357 |
| | De 40 a 49 años | 24.901 | 2.577 | 22.324 |
| | 50 y más años | 8.336 | 3.287 | 5.050 |

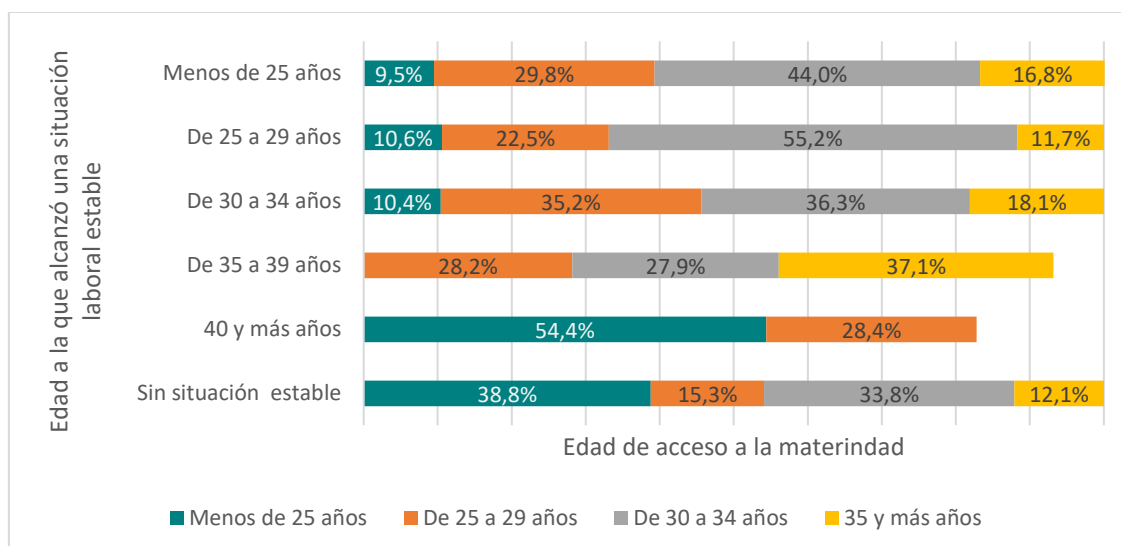
Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

Ahora, en el gráfico 30, analizamos la relación entre la edad a la que las mujeres con hijos de Aragón en 2018 tuvieron su primer hijo y la edad a la que alcanzaron una situación laboral estable. En primer lugar, observamos que la mayoría de mujeres que alcanzaron una situación laboral estable antes de los 30 años, fueron madres posteriormente, entre los 30 y 34 años. En este sentido, el 44% de quienes alcanzaron la estabilidad laboral con menos de 25 años fueron madres entre los 30 y los 34; mientras que el 55,2% de las que alcanzaron la estabilidad laboral entre los 25 y los 19, se convirtieron en madres entre los 30 y los 34 años.

Por otra parte, entre las mujeres que alcanzaron una situación laboral estable entre los 30 y 34 años, un 35,2% tuvieron su primer hijo entre los 25 y 29 años, antes de alcanzar la estabilidad laboral; mientras que el 36,3% se convirtieron en

madres entre los 30 y 34 años, es decir, aproximadamente a la misma edad a la que alcanzaron la estabilidad laboral. Mientras que las mujeres que alcanzaron una situación laboral estable son las que, en proporción, tuvieron su primer hijo a una edad más avanzada, teniéndolo a partir de los 35 años en el 37,1% de las ocasiones. En cambio, entre quienes alcanzaron una situación laboral estable a partir de los 40 años, predominan las mujeres que tuvieron su primer hijo con menos de 25 años, siendo el caso del 54,4% de las madres de este grupo. Y, finalmente, entre quienes no tenían una situación laboral estable, el 38,8% tuvieron su primer hijo con menos de 25 años y el 33,8% entre los 30 y 34 años.

Gráfico 30. Distribución de mujeres con hijos biológicos y trabajo remunerado según la edad a la que alcanzaron una situación laboral estable y edad al primer hijo. Aragón, 2018.



Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

Tabla 21. Mujeres con hijos biológicos y trabajo remunerado según la edad a la que alcanzaron una situación laboral estable y edad al primer hijo. Aragón, 2018.

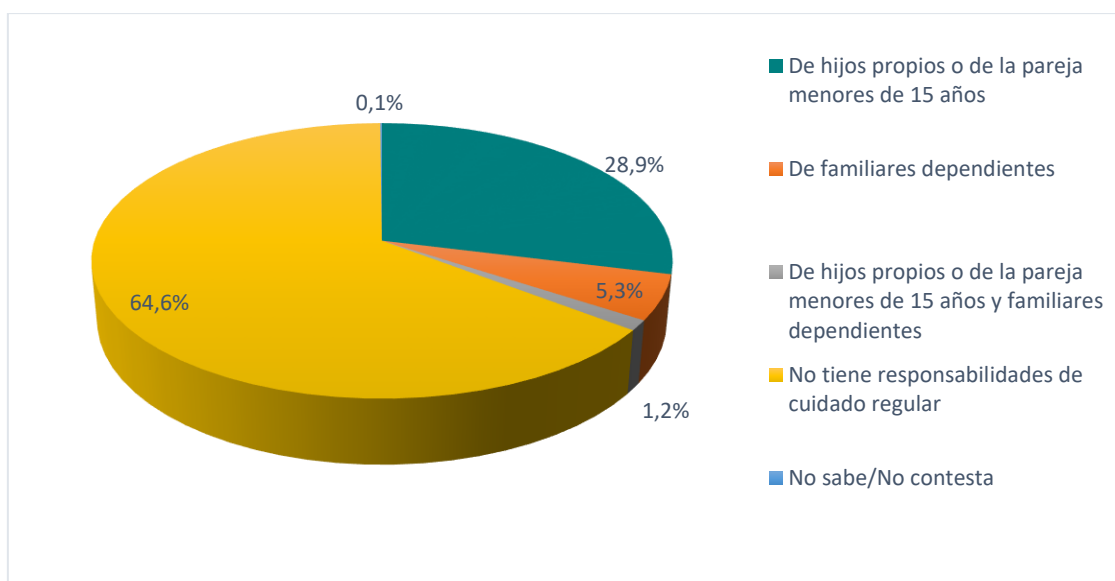
| | | Edad al primer hijo | | | | |
|---------------------|---|---------------------|------------------|-----------------|-----------------|---------------|
| | | Total | Menos de 25 años | De 25 a 29 años | De 30 a 34 años | 35 y más años |
| Edad estable | Total | 114.422 | 23.894 | 28.497 | 44.729 | 17.302 |
| | Menos de 25 años | 22.682 | 2.144 | 6.752 | 9.973 | 3.813 |
| | De 25 a 29 años | 27.301 | 2.888 | 6.138 | 15.072 | 3.203 |
| | De 30 a 34 años | 17.931 | 1.857 | 6.309 | 6.516 | 3.250 |
| | De 35 a 39 años | 7.705 | . | 2.171 | 2.146 | 2.859 |
| | 40 y más años | 9.117 | 4.955 | 2.586 | . | . |
| | Todavía no ha alcanzado una situación laboral estable | 29.686 | 11.521 | 4.541 | 10.026 | 3.598 |

Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

Estrategias y recursos de conciliación

En 2018, el 28,9% de personas que vivían en Aragón se hacía cargo del cuidado de hijos menores de 15 años, ya fuesen propios o de su pareja; el 5,3% se encontraba a cargo de familiares dependientes mayores de 15 años y el 1,2% tenía a su cargo a hijos menores de 15 años y también otros familiares dependientes.

Gráfico 31. Personas entre 18 y 64 años, según se hagan cargo o no del cuidado de hijos propios o de la pareja menores de 15 años, o del cuidado de familiares dependientes de 15 años o más. Aragón, 2018.

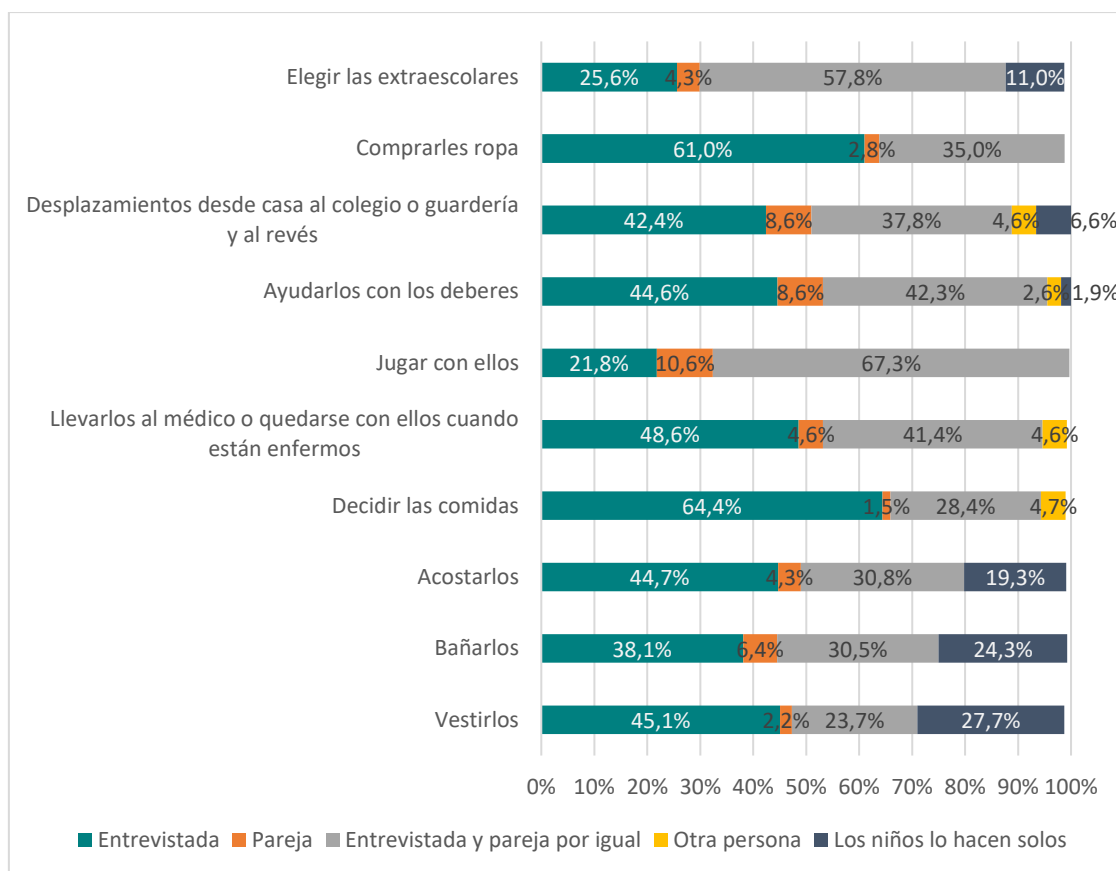


Fuente: INE – Encuesta de Población Activa. Módulo año 2018. Conciliación entre vida familiar y laboral.

En los hogares aragoneses con hijos menores de 14 años, las principales encargadas de sus cuidados son las madres. Si analizamos cómo se distribuyen las tareas de cuidado en el hogar, según los datos la Encuesta de Fecundidad (INE, 2018) basados en entrevistas a mujeres, en el 48,6% de los casos son ellas quienes se encargan de llevar a los hijos al médico o de quedarse con ellos cuando están enfermos, frente al 4,6% de los casos en los que lo hace la pareja; mientras que un 41,4% de las parejas se reparten la responsabilidad entre ambos. A la hora de decidir las comidas, en el 64,4% de los casos es la mujer quien tiene esta responsabilidad, frente al 1,5% de los casos en los que lo decide la pareja y el 28,4% de las parejas que se reparten la tarea entre ambos. También son las mujeres las principales encargadas de comprar la ropa de los hijos, haciéndolo en solitario en el 61% de los casos, frente al 2,8% de los casos en los que lo hace la pareja y el 35% en los que lo hacen ambos por igual.

La actividad en la que hay mayor implicación por parte de las parejas de las mujeres entrevistadas es jugar con los hijos, haciéndolo el 10,6% de las parejas, y repartiéndose la tarea en el 67,3% de las ocasiones. A esta tarea, le siguen, por orden de implicación de las parejas, ayudar a los hijos con los deberes (10,6% y 42,3% con responsabilidad compartida) y los desplazamientos desde casa al colegio o guardería y al revés (10,6% y 37,8% con responsabilidad compartida).

Gráfico 32. Distribución de mujeres que conviven con hijos menores de 14 años según la persona que se encarga principalmente de sus cuidados. Aragón y España, 2018.



Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

Tabla 22. Mujeres que conviven con hijos menores de 14 años según la persona que se encarga principalmente de sus cuidados. Aragón, 2018.

| | Total | Entrevistada | Pareja | Entrevistada y pareja por igual | Otra persona | Los niños lo hacen solos |
|---|---------|--------------|--------|---------------------------------|--------------|--------------------------|
| Vestirlos | 125.279 | 56.527 | 2.722 | 29.711 | . | 34.714 |
| Bañarlos | 125.279 | 47.678 | 7.962 | 38.185 | . | 30.393 |
| Acostarlos | 125.279 | 56.050 | 5.347 | 38.602 | . | 24.220 |
| Decidir las comidas | 125.279 | 80.732 | 1.819 | 35.510 | 5.933 | . |
| Llevarlos al médico o quedarse con ellos cuando están enfermos | 125.279 | 60.889 | 5.710 | 51.873 | 5.746 | . |
| Jugar con ellos | 125.279 | 27.302 | 13.249 | 84.281 | . | . |
| Ayudarlos con los deberes | 125.279 | 55.828 | 10.765 | 52.954 | 3.308 | 2.424 |
| Desplazamientos desde casa al colegio o guardería y al revés | 125.279 | 53.144 | 10.800 | 47.308 | 5.767 | 8.261 |
| Comprarles ropa | 125.279 | 76.395 | 3.455 | 43.779 | . | . |
| Elegir las extraescolares | 125.279 | 32.105 | 5.335 | 72.358 | . | 13.823 |

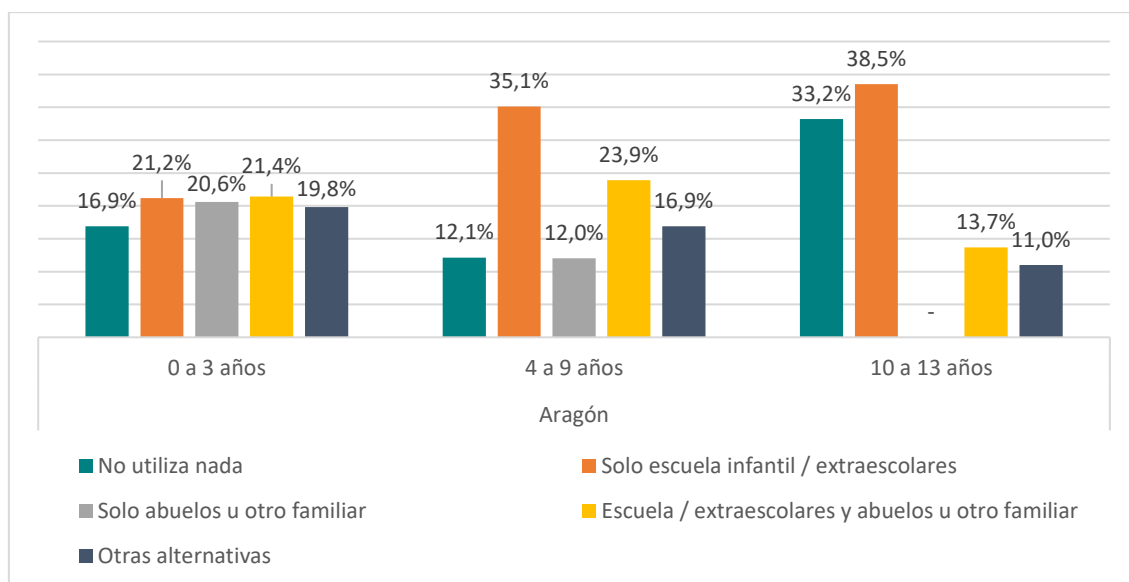
Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

En lo que a la utilización de alternativas para conciliar la vida familiar y laboral se refiere, éstas varían significativamente en función de la edad de los hijos. En el caso de los menores de 0 a 3 años, los principales recursos utilizados para su cuidado son las escuelas infantiles y los abuelos y otros familiares. En este sentido, en el 21,4% de los casos se recurre a ambos recursos conjuntamente, en el 21,2% de los casos solo se utiliza la escuela como alternativa de cuidado y en el 20,6% de los casos se recurre exclusivamente a los abuelos u otros familiares.

En cambio, a partir de los 4 años, los abuelos pierden protagonismo en el cuidado de los niños y las escuelas y las actividades extraescolares adquieren un mayor peso. Entre los 4 y 9 años predomina el uso exclusivo de la escuela infantil y/o clases extraescolares como alternativa de cuidado (35,1%), seguido

del uso conjunto de escuela infantil o extraescolares y abuelos u otro familiar (23,9%). Y entre los 10 a 13 años, mientras que el 38,5% de las familias utilizan las actividades extraescolares como alternativa de cuidado, el 33,2% no utilizan ninguna alternativa de cuidado.

Gráfico 33. Distribución de mujeres que conviven con hijos menores de 14 años según la alternativa que utilizan para sus cuidados. Aragón y España, 2018.



Fuente: elaboración propia con datos del INE – Encuesta de Fecundidad

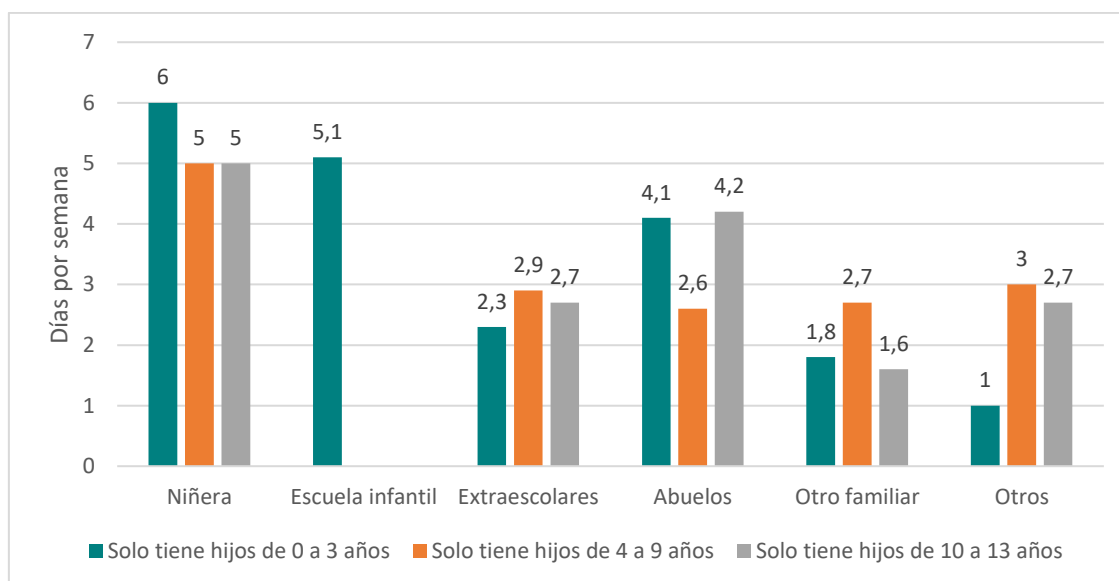
Tabla 23. Mujeres que conviven con hijos menores de 14 años según la alternativa que utilizan para sus cuidados. Aragón y España, 2018.

| | Aragón | | | España | | |
|---|------------|------------|--------------|------------|------------|--------------|
| | 0 a 3 años | 4 a 9 años | 10 a 13 años | 0 a 3 años | 4 a 9 años | 10 a 13 años |
| Total | 21874 | 36697 | 28523 | 842291 | 1287962 | 1158033 |
| | 100 % | 100 % | 96 % | 100 % | 100 % | 100 % |
| No utiliza nada | 3704 | 4447 | 9475 | 139264 | 215430 | 326960 |
| | 16,9 % | 12,1 % | 33,2 % | 16,5 % | 16,7 % | 28,2 % |
| Solo escuela infantil | 4644 | 12874 | 10988 | 138638 | 315529 | 426339 |
| | 21,2 % | 35,1 % | 38,5 % | 16,5 % | 24,5 % | 36,8 % |
| Solo abuelos u otro familiar | 4516 | 4405 | . | 225977 | 166928 | 101853 |
| | 20,6 % | 12,0 % | . | 26,8 % | 13 % | 8,8 % |
| Escuela infantil y abuelos u otro familiar | 4678 | 8763 | 3898 | 193481 | 392583 | 191263 |
| | 21,4 % | 23,9 % | 13,7 % | 23 % | 30,5 % | 16,5 % |
| Otras alternativas | 4332 | 6207 | 3128 | 144930 | 197492 | 111617 |
| | 19,8 % | 16,9 % | 11 % | 17,2 % | 15,3 % | 9,6 % |

Fuente: elaboración propia con datos del INE – Encuesta de Fecundidad

A continuación, analizamos la frecuencia semanal (en días) con la que se utilizaban en 2018 en Aragón una serie de alternativas de cuidado por parte de las familias con hijos según la edad de éstos. Entre quienes requieren de los servicios de una niñera para los cuidados, la frecuencia media cuando los hijos tienen entre 0 y 3 años es de 6 días a la semana, mientras que cuando tienen de 4 a 9 y de 10 a 13 años, la frecuencia semanal es de 5 días. En el caso de la escuela infantil de primer ciclo, que tan solo supone un recurso de cuidado para los menores de 0 a 3 años, presenta una frecuencia semanal media de 5,1 días. Le sigue en frecuencia de días el cuidado por parte de los abuelos, que presenta una frecuencia de 4,1 días para los hijos de 0 a 3 años, de 2,6 días para los hijos de 4 a 9 años y de 4,2 días para los hijos de 10 a 13 años. Y después, las extraescolares presentan una frecuencia de uso de 2,3 días para los menores de 0 a 3 años, de 2,9 para los de 4 a 9 años y de 2,7 para los de 10 a 13 años.

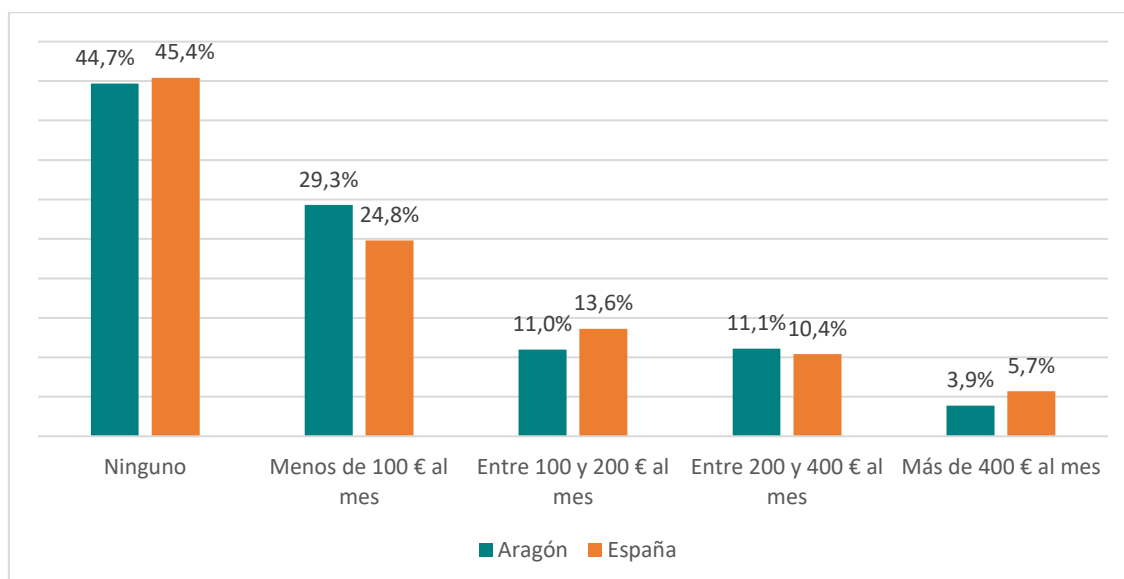
Gráfico 34. Frecuencia semanal (en días) con la que utilizan cada alternativa de cuidados las mujeres con hijos menores de 14 años según el tramo de edad en el que se encuentren sus hijos. Aragón, 2018.



Fuente: INE – Encuesta de Fecundidad

Respecto al gasto mensual en alternativas de cuidados para los hijos menores de 14, en el 44,7% (56.037) de los casos no existen gastos en este concepto, y en el 29,3% (36.679) de los casos el gasto mensual es inferior a 100 €. En el 11% (13.742) de los casos los gastos en alternativas de cuidados para los hijos se encuentran entre 100 y 200 euros al mes, y en el 11,1% (13.951) entre 200 y 400 euros al mes. Solo el 3,9% (4.871) supera los 400 euros al mes en gastos de cuidados a hijos.

Gráfico 35. Distribución de mujeres que conviven con hijos menores de 14 años según el nivel de gasto mensual de las alternativas para sus cuidados. Aragón y España, 2018.



Fuente: elaboración propia con datos del INE – Encuesta de Fecundidad

Tabla 24. Mujeres que conviven con hijos menores de 14 años según el nivel de gasto mensual de las alternativas para sus cuidados. Aragón y España, 2018.

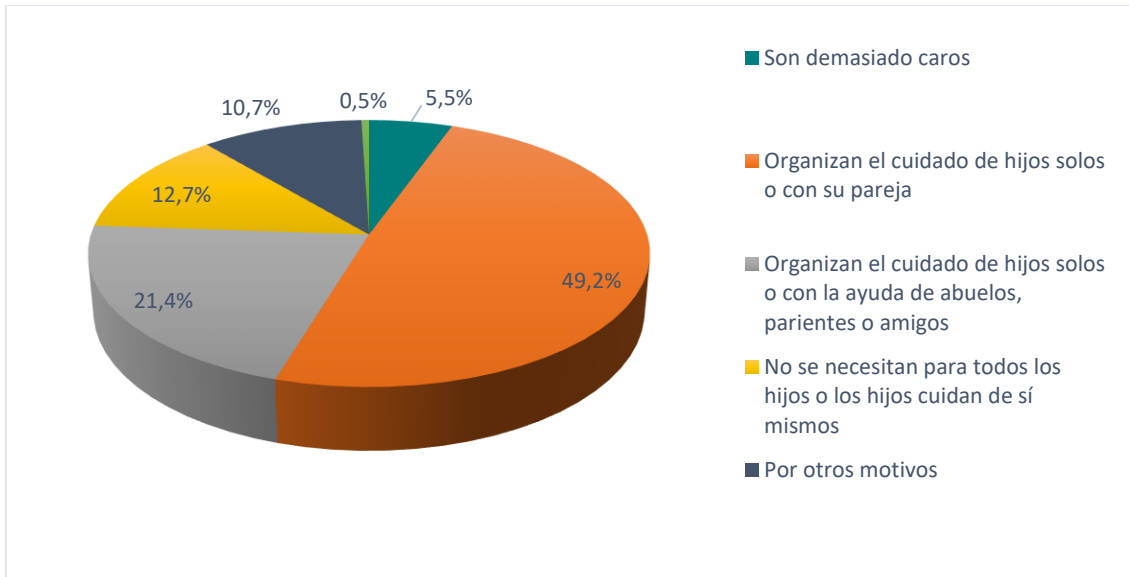
| | Aragón | | España | |
|-------------------------------------|---------|--------|-----------|--------|
| Total | 125.279 | 100 % | 4.532.024 | 100 % |
| Ninguno | 56.037 | 44,7 % | 2.059.436 | 45,4 % |
| Menos de 100 euros al mes | 36.679 | 29,3 % | 1.125.969 | 24,8 % |
| Entre 100 y 200 euros al mes | 13.742 | 11,0 % | 616.361 | 13,6 % |
| Entre 200 y 400 euros al mes | 13.951 | 11,1 % | 469.976 | 10,4 % |
| Más de 400 euros al mes | 4.871 | 3,9 % | 260.282 | 5,7 % |
| Gasto medio mensual | 97,22 € | | 105,15 € | |

Fuente: elaboración propia con datos del INE – Encuesta de Fecundidad

Respecto a los motivos por los que no se recurre a la utilización habitual de servicios para el cuidado de todos los hijos menores de 15 años, el 49,2% de las personas entrevistadas señala como motivo principal el que organizan el cuidado de los hijos en solitario o con su pareja. El segundo motivo es la posibilidad de organizar los cuidados solos o con la ayuda de abuelos, parientes o amigos (21,4%). El tercer motivo es no necesitarlo para todos los hijos, o que los hijos cuiden de sí mismos, (12,7%). El 10,7% de las personas encuestadas señalan “otros motivos”, que incluyen el hecho de que no hay servicios accesibles o plazas disponibles, la calidad, el tipo de servicios o el horario de apertura no

satisface las necesidades del hogar y otros motivos por los que no los necesitan o no les interesan. Y, finalmente, el 5,5% de las personas entrevistadas no recurre habitualmente a este tipo de servicios por ser demasiado caros.

Gráfico 36. Motivo principal de quienes no usan servicios de cuidado para los hijos menores de 15 años de forma habitual. Aragón, 2018.

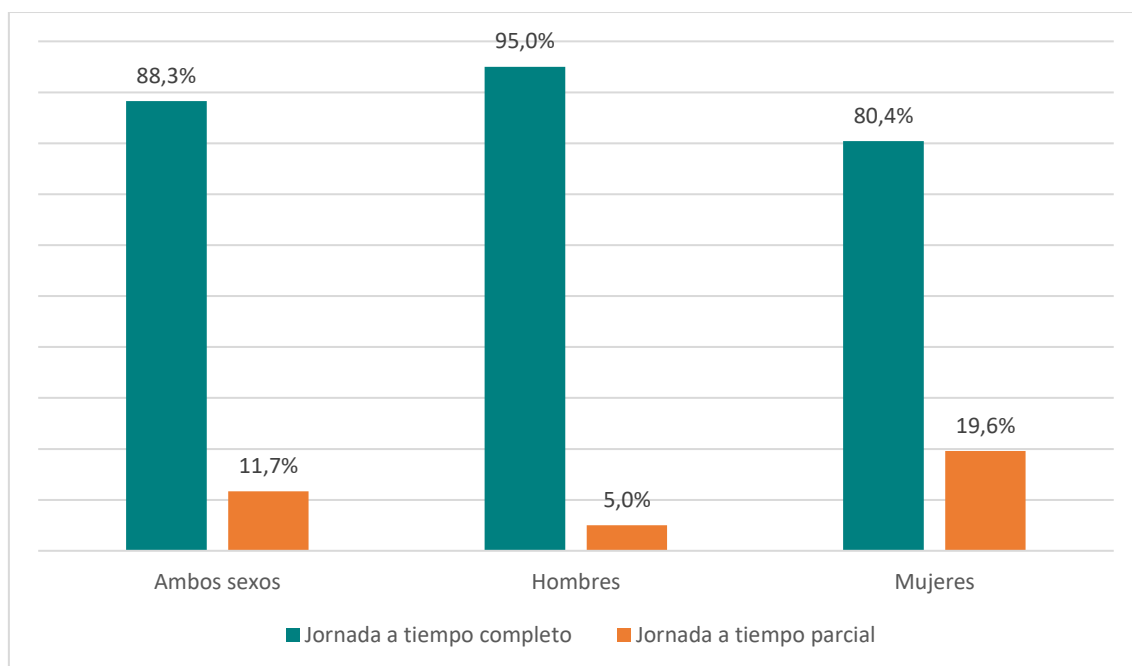


Fuente: INE – Encuesta de Población Activa. Módulo año 2018. Conciliación entre vida familiar y laboral

Efectos de las responsabilidades de cuidado sobre el empleo de las mujeres

Según datos de la Encuesta de Población Activa (INE), en el tercer trimestre de 2023, trabajaban en Aragón unas 596.600 personas, de las cuales, unos 321.800 eran hombres y unas 274.800 eran mujeres. De todas las personas empleadas en Aragón, el 88,3% (527,0 miles) lo estaba a tiempo completo y el 11,7% (69,6 miles) a tiempo parcial. En este sentido, se observa una amplia desigualdad entre hombres y mujeres, pues, mientras que el 5% (15,8 miles) de ellos trabajaba a tiempo parcial, en el caso de las mujeres, era el 19,6% (53,8 miles). Es decir, la proporción de mujeres trabajadoras con jornada a tiempo parcial, es un 14,6% superior a la de los hombres.

Gráfico 37. Distribución de ocupados por tipo de jornada y sexo. Aragón, 2023 (trimestre 3).



Fuente: elaboración propia con datos del INE – Encuesta de Población Activa.

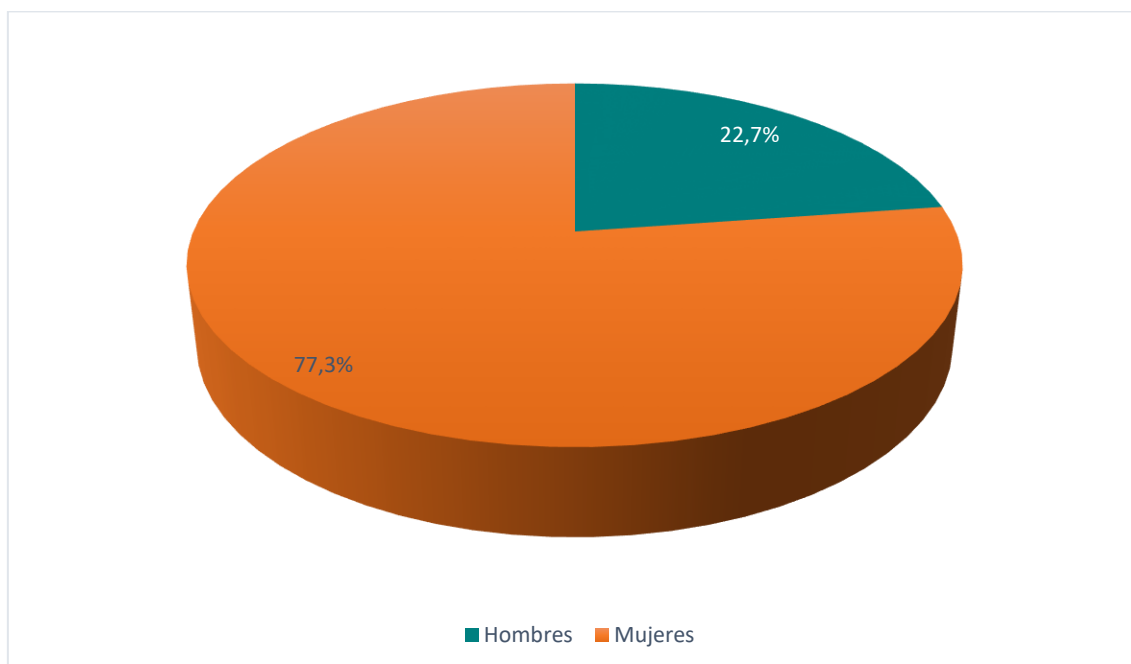
Tabla 25. Ocupados (en miles) por tipo de jornada y sexo. Aragón, 2023 (trimestre 3).

| | Ambos sexos | Hombres | Mujeres |
|----------------------------------|-------------|---------|---------|
| Total | 596,6 | 321,8 | 274,8 |
| Jornada a tiempo completo | 527,0 | 306,0 | 221,0 |
| Jornada a tiempo parcial | 69,6 | 15,8 | 53,8 |

Fuente: INE – Encuesta de Población Activa.

De las 69,6 mil personas trabajadoras con jornada a tiempo parcial, que, como ya hemos señalado, son el 11,7% de la población empleada en Aragón, el 77,3% son mujeres, frente al 22,7% de hombres que trabajan a tiempo parcial. Se observa, por lo tanto, que el empleo a tiempo parcial está profundamente feminizado.

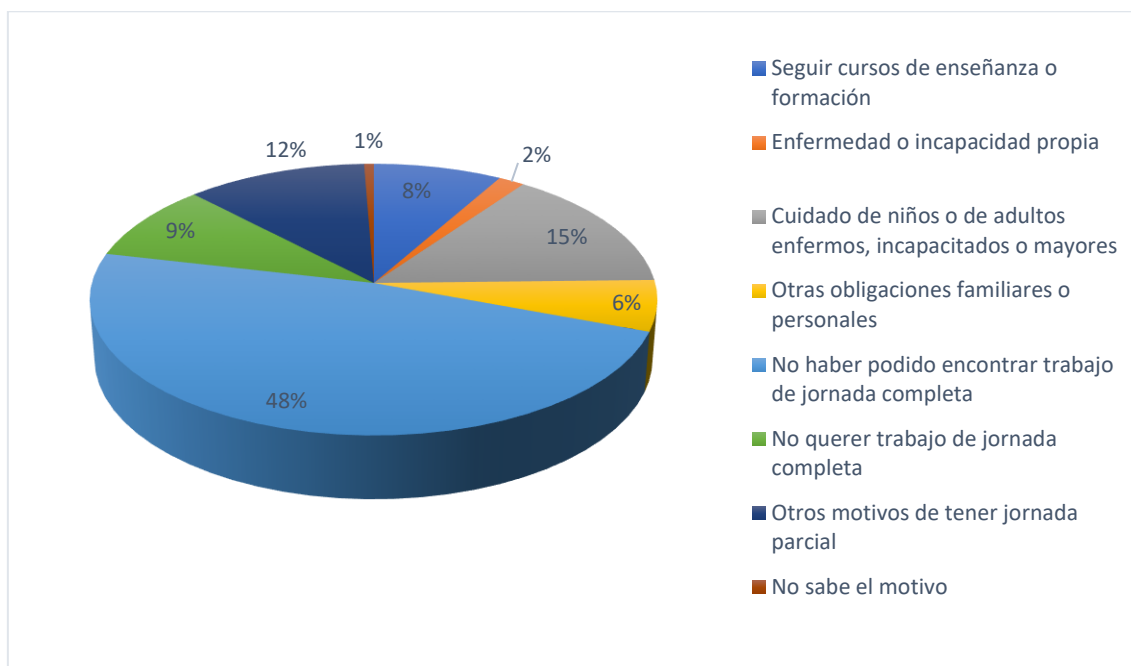
Gráfico 38. Distribución de trabajadores con jornada a tiempo parcial según sexo. Aragón, 2023 (trimestre 3).



Fuente: INE – Encuesta de Población Activa.

Si nos centramos en el motivo por el que las personas tienen un empleo a tiempo parcial, observamos que, en la mayoría de los casos (49,7%) la razón es el no haber encontrado un trabajo de jornada completa, el segundo motivo indicado es el cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores (14,7%) y en tercer lugar se encuentran otros motivos no especificados (11,6%). No obstante, si contabilizamos juntas a las personas que tienen jornada parcial por cuidados familiares (14,7%) con las que tienen este tipo de jornada por otras obligaciones familiares o personales (6%), observamos que las personas que trabajan a tiempo parcial por motivos familiares suponen el 20,7%.

Gráfico 39. Distribución de ocupados a tiempo parcial por motivo de la jornada parcial. España, 2023 (trimestre 3).



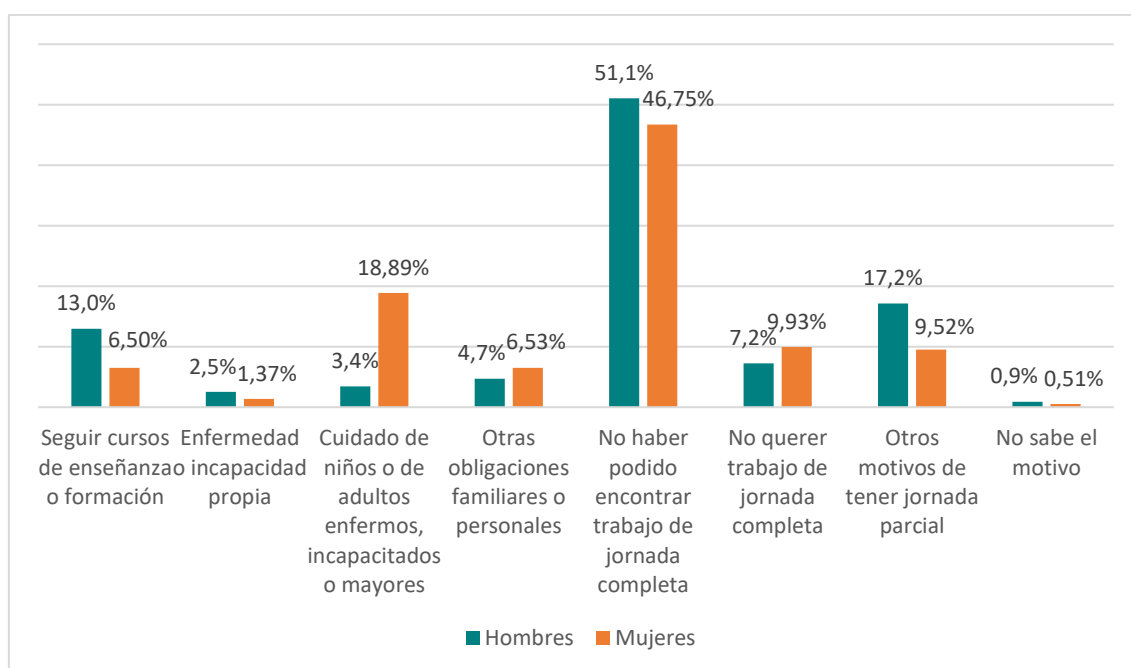
Fuente: elaboración propia con datos del INE – Encuesta de Población Activa.

Aunque no disponemos de datos a nivel autonómico, podemos analizar los motivos de quienes trabajan en España a jornada parcial distinguiendo entre sexos. En este sentido, podemos apreciar diferencias significativas entre las razones por la que los hombres y las mujeres tienen este tipo de jornada.

Distinguiendo entre los diferentes motivos para la reducción de jornada por sexo, podemos ver cómo en ambos casos el principal motivo es no haber podido encontrar trabajo de jornada completa, siendo éste el motivo para un 51,1% de los hombres y para un 46,8% de las mujeres. Pero las principales diferencias se aprecian a partir del segundo motivo, pues si entre los hombres predominan otros motivos diferentes a los analizados para tener jornada parcial (17,2%), entre las mujeres el motivo es el cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores (18,9%). Y si el tercer motivo de la reducción de jornada para los hombres es seguir cursos de enseñanza o formación (13%), para las mujeres es no querer un empleo de jornada completa (9,9%), voluntad que puede estar condicionada por roles de género en los que el trabajo principal de la unidad familiar (a tiempo completo) se atribuye al hombre, siendo las funciones principales de la mujer las asociadas al mantenimiento del hogar y los cuidados familiares (difícilmente realizables en solitario con una jornada laboral a tiempo completo).

Deteniéndonos en los motivos familiares para trabajar con jornada a tiempo parcial, como ya hemos comentado, para el 18,9% de las trabajadoras con este tipo de jornada, su motivo es el cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores, frente a solo el 3,4% de los hombres que tienen jornada parcial por este motivo, habiendo una diferencia del 15,5%. Lo mismo sucede con quienes indican como motivo del empleo a tiempo parcial otras obligaciones familiares o personales, pues es la razón para el 6,5% de estas mujeres, frente al 4,7% de los hombres, habiendo en este caso una diferencia del 1,8%. Pero, si, además, agrupamos estos dos motivos bajo otro más amplio, teniendo en cuenta todas las personas que trabajan a tiempo parcial por motivos de cuidados u otras obligaciones familiares, comprobamos que entonces las mujeres con jornada parcial por este motivo son el 25,4%, frente al 8% de los hombres, siendo la diferencia del 17,4%.

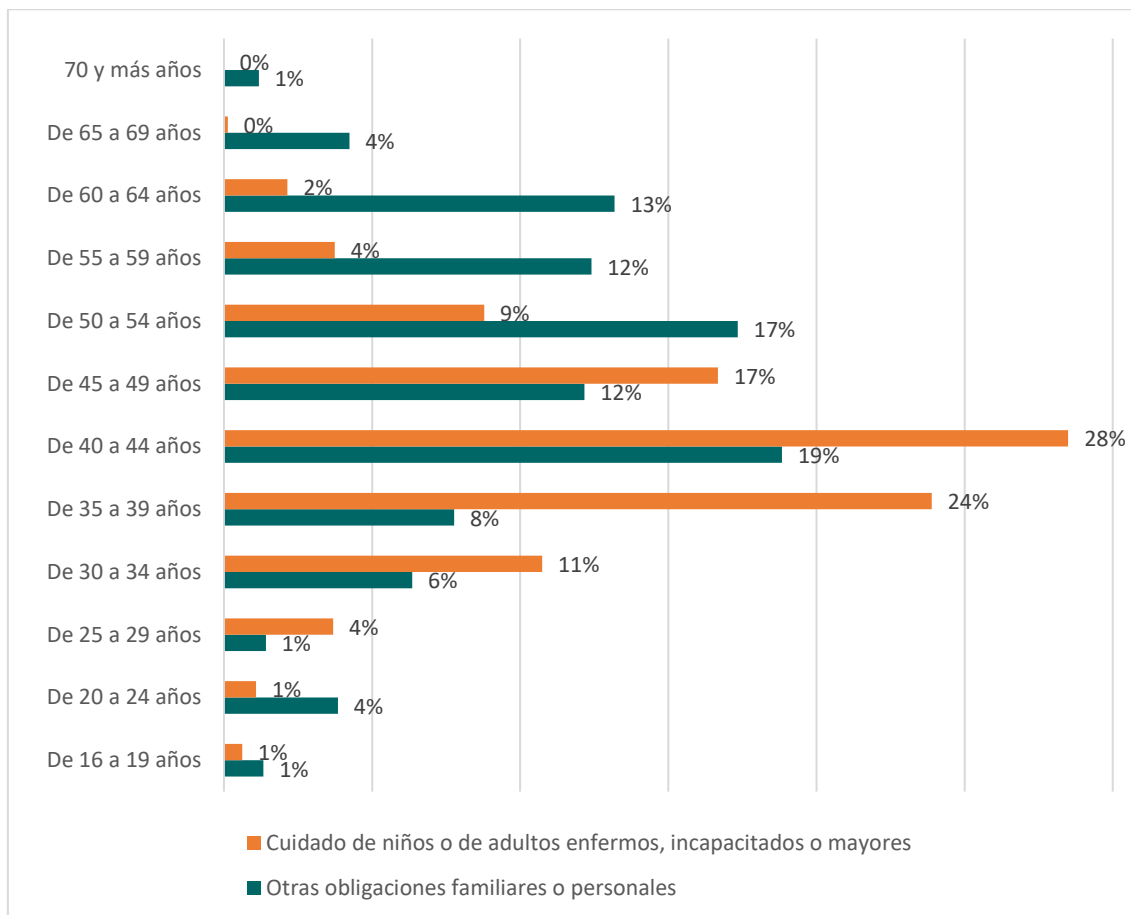
Gráfico 40. Distribución de ocupados a tiempo parcial por motivo de la jornada parcial. España, 2023 (trimestre 3).



Fuente: elaboración propia con datos del INE – Encuesta de Población Activa.

Si analizamos cómo se distribuye el empleo a tiempo parcial debido a obligaciones familiares o de cuidados por grupo de edad en España, observamos que éste se concentra principalmente entre los 35 y 44 años, coincidiendo con las edades en las que mayor número de mujeres tienen hijos menores de 8 años.

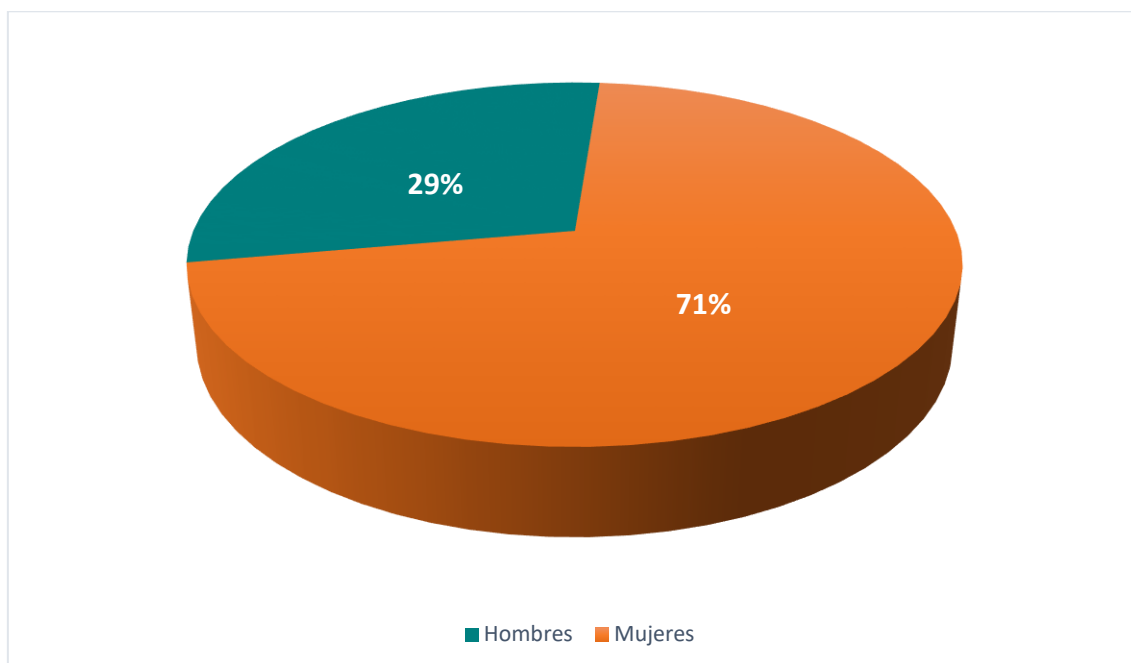
Gráfico 41. Distribución de mujeres ocupadas a tiempo parcial debido a obligaciones familiares o de cuidados por grupo de edad. España, 2023 (trimestre 3).



Fuente: INE – Encuesta de Población Activa.

Por otra parte, en 2022, 1.894 personas se acogieron a una excedencia por cuidado familiar en Aragón. El 71% (1.351) de estas excedencias fueran percibidas por mujeres, frente al 29% (543) percibidas por hombres. Se observa, por lo tanto, una fuerte feminización en el empleo de excedencias laborales por cuidado de familiares.

Gráfico 42. Distribución de excedencias por cuidado familiar según sexo del perceptor. Aragón, 2022.



Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Tabla 26. Excedencias por cuidado familiar según sexo del perceptor. España, Aragón y provincias, 2022.

| | Ambos Sexos | Mujeres | Hombres |
|-----------------|-------------|---------|---------|
| España | 47.455 | 33.290 | 14.165 |
| Aragón | 1.894 | 1.351 | 543 |
| Huesca | 269 | 193 | 76 |
| Teruel | 193 | 140 | 53 |
| Zaragoza | 1.432 | 1.018 | 414 |

Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Tabla 27. Personas entre 18 y 64 años según hayan dejado de trabajar o no durante al menos un mes seguido por cuidado de hijos. Aragón y España, 2018.

| | Sí | No, aunque está o ha estado ocupado y tiene hijos | No, no trabajó nunca (*) | No sabe/No contesta |
|---------------|--------|---|--------------------------|---------------------|
| Aragón | 32,7 % | 65,4 % | 1,6 % | 0,4 % |
| España | 28,1 % | 68,1 % | 2,6 % | 1,2 % |

Fuente: INE – Encuesta de Población Activa. Módulo año 2018. Conciliación entre vida familiar y laboral.

Tabla 28. Personas entre 18 y 64 años según hayan o no dejado de trabajar, o hayan o no reducido la jornada laboral durante al menos un mes seguido, para cuidar de familiares dependientes. Aragón y España, 2018.

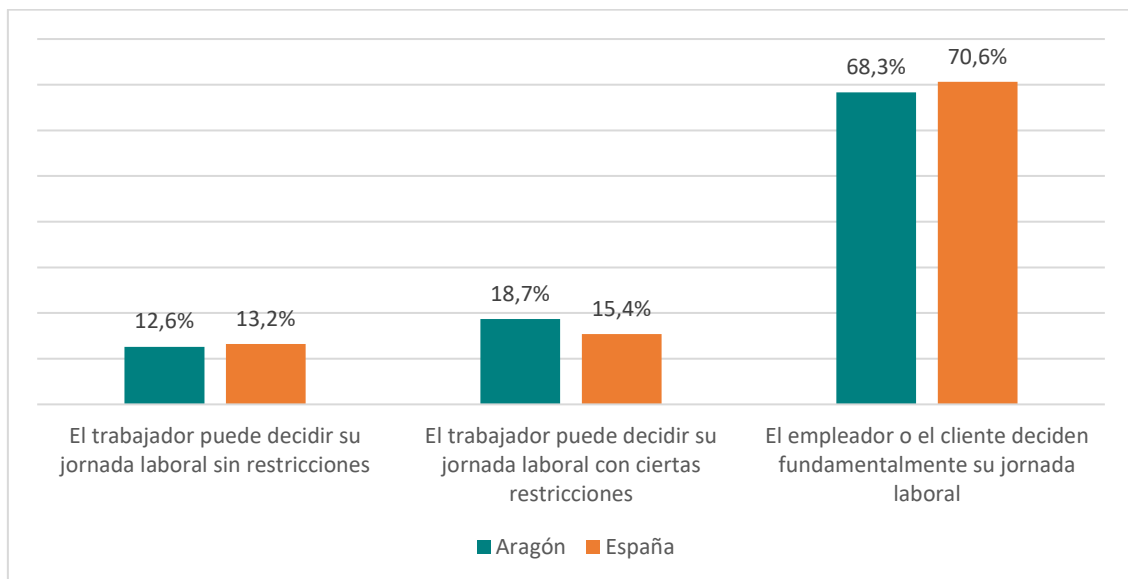
| | Aragón | | España | |
|---|---------------------|--------|---------------------|--------|
| | Personas (en miles) | % | Personas (en miles) | % |
| Total | 753,1 | 100 % | 27.032,1 | 100 % |
| Dejó de trabajar o redujo el tiempo de trabajo | 38,0 | 5 % | 1.276,1 | 4,7 % |
| Ni dejó de trabajar ni redujo el tiempo de trabajo | 295,2 | 39,2 % | 10.744,0 | 39,8 % |
| Nunca tuvo que cuidar de familiares dependientes | 417,6 | 55,5 % | 14.871,2 | 55 % |
| No sabe/No contesta | 2,2 | 0,3 % | 140,8 | 0,5 % |

Fuente: INE – Encuesta de Población Activa. Módulo año 2018. Conciliación entre vida familiar y laboral.

Recursos de conciliación en el ámbito laboral

Una de las principales medidas que pueden ofrecer las empresas para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de sus trabajadores es la flexibilidad en los horarios de inicio y fin de la jornada laboral. Según reflejan los datos del módulo sobre organización y duración de la jornada laboral de la Encuesta de Población Activa de 2019, el 31,3% (183,8 miles) de trabajadores de Aragón contaba con la posibilidad de decidir su jornada laboral, frente al 68,3% (401,5 miles) de trabajadores que no contaban con flexibilidad, pues es el empleador o el cliente quien decide fundamentalmente su jornada laboral. Entre quienes contaban con estas facilidades, el 12,6% (74 mil) podía decidir su jornada laboral sin restricciones y el 18,7% (109,8 miles) podía hacerlo con ciertas restricciones.

Gráfico 43. Ocupados según la forma en que se determina el inicio y el final de su jornada laboral en su empleo principal. Aragón y España, 2019.



Fuente: INE – Encuesta de Población Activa. Módulo año 2019. Organización y duración de la jornada laboral.

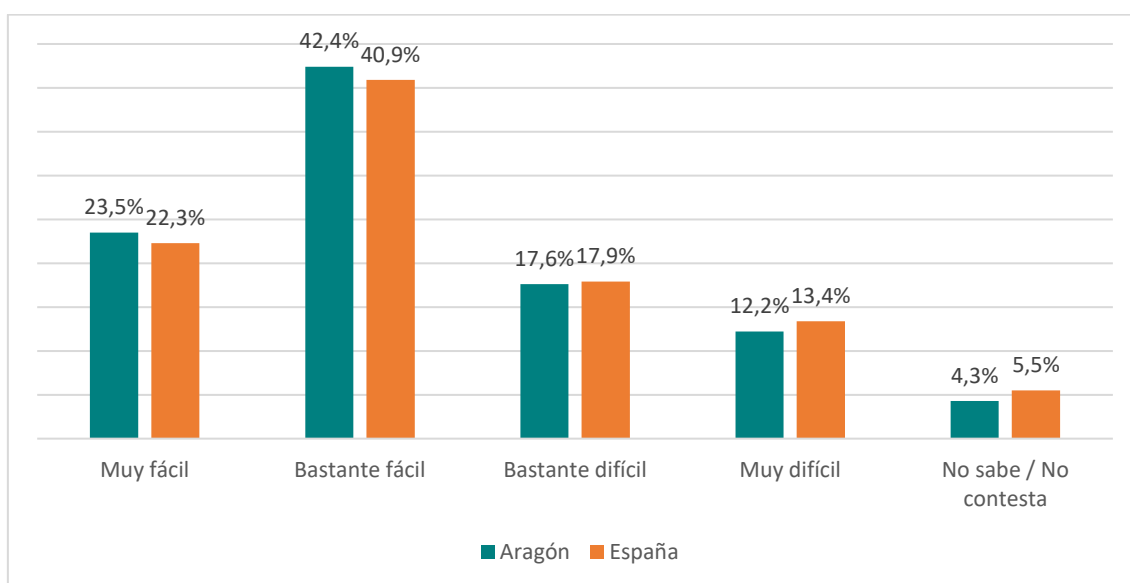
Tabla 29. Ocupados según la forma en que se determina el inicio y el final de su jornada laboral en su empleo principal. Aragón y España, 2019.

| | Aragón | | España | |
|---|---------------------|--------|---------------------|--------|
| | Ocupados (en miles) | % | Ocupados (en miles) | % |
| Total | 587,6 | 100 % | 19.779,3 | 100 % |
| El trabajador puede decidir su jornada laboral sin restricciones | 74,0 | 12,6 % | 2.612,4 | 13,2 % |
| El trabajador puede decidir su jornada laboral con ciertas restricciones | 109,8 | 18,7 % | 3.044,7 | 15,4 % |
| El empleador o el cliente deciden fundamentalmente su jornada laboral | 401,5 | 68,3 % | 13.968,9 | 70,6 % |
| No sabe/No contesta | 2,3 | 0,4 % | 153,4 | 0,8 % |

Fuente: INE – Encuesta de Población Activa. Módulo año 2019. Organización y duración de la jornada laboral.

Por otra parte, los trabajadores cuentan con mayores facilidades para coger en su empleo principal una o dos horas libres en el mismo día en que se necesite, pues el 65,9% (338,4 miles) de trabajadores de Aragón tenía facilidades para hacerlo. De éstos, el 42,4% (217,6 miles) lo tenía bastante fácil, y el 23,5% (120,8 miles) lo tenía muy fácil. Por el contrario, el 29,8% (153 mil) tenía dificultades para coger horas libres, teniéndolo el 17,6% (90,5 miles) bastante difícil y el 12,2% (62,5 miles) muy difícil.

Gráfico 44. Ocupados según grado de facilidad para coger en su empleo principal una o dos horas libres en el mismo día en que se necesite. Aragón y España, 2019.



Fuente: INE – Encuesta de Población Activa. Módulo año 2019. Organización y duración de la jornada laboral.

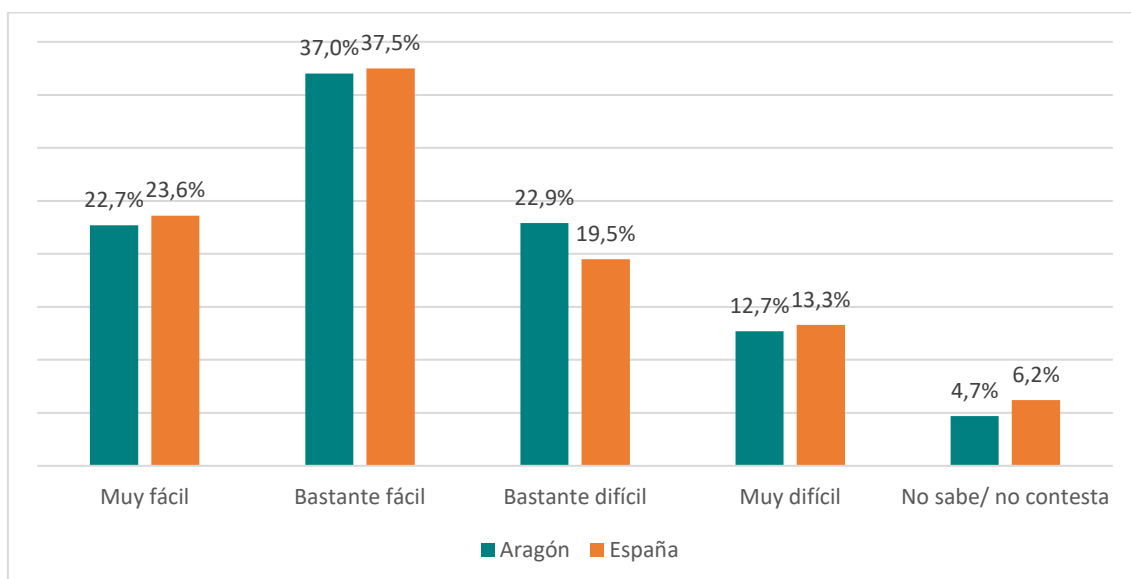
Tabla 30. Ocupados según grado de facilidad para coger en su empleo principal una o dos horas libres en el mismo día en que se necesite. Aragón y España, 2019.

| | Aragón | | España | |
|------------------------------|---------------------|--------|---------------------|--------|
| | Ocupados (en miles) | % | Ocupados (en miles) | % |
| Total | 513,6 | 100 % | 17.167,0 | 100 % |
| Muy fácil | 120,8 | 23,5 % | 3.830,9 | 22,3 % |
| Bastante fácil | 217,6 | 42,4 % | 7.017,6 | 40,9 % |
| Bastante difícil | 90,5 | 17,6 % | 3.077,1 | 17,9 % |
| Muy difícil | 62,5 | 12,2 % | 2.299,8 | 13,4 % |
| No sabe / No contesta | 22,2 | 4,3 % | 941,5 | 5,5 % |

Fuente: INE – Encuesta de Población Activa. Módulo año 2019. Organización y duración de la jornada laboral.

Si nos centramos en la posibilidad de coger uno o dos días libres con tres días laborables de antelación, el 59,7% (348,7 miles) tiene facilidades para hacerlo, frente al 35,6% (209,2 miles) que lo tiene difícil. Entre los primeros, el 22,7% (133,1 miles) lo tiene muy fácil y el 37% (217,6 miles) bastante fácil. Entre los segundos, el 22,9% (134,8 miles) lo tiene bastante difícil y el 12,7% (74,4 miles) muy difícil.

Gráfico 45. Ocupados según grado de facilidad para coger en su empleo principal uno o dos días libres con tres días laborables de antelación. Aragón y España, 2019.



Fuente: INE – Encuesta de Población Activa. Módulo año 2019. Organización y duración de la jornada laboral.

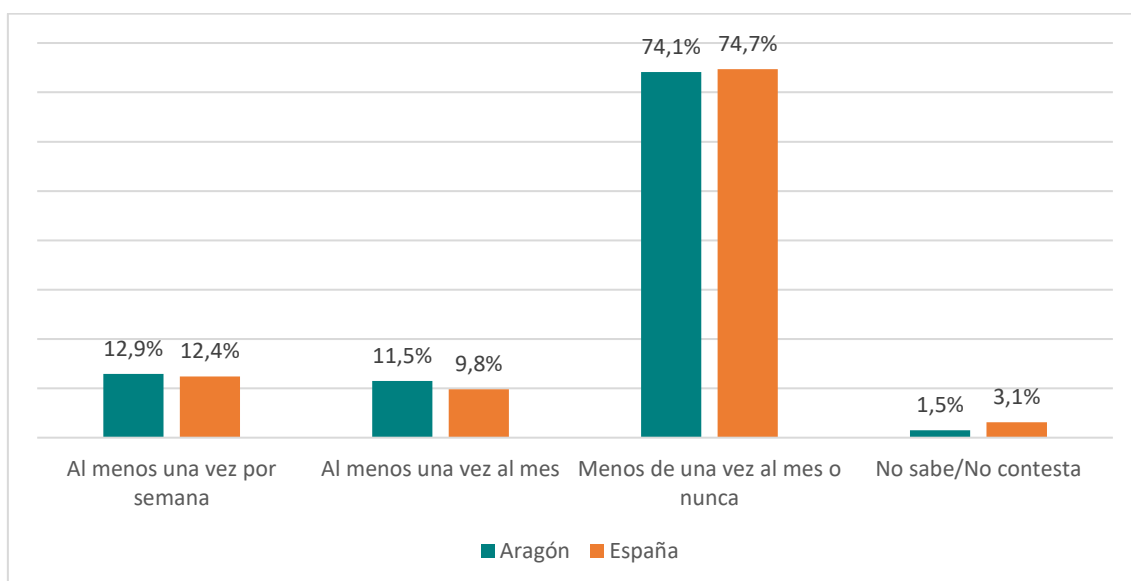
Tabla 31. Ocupados según grado de facilidad para coger en su empleo principal uno o dos días libres con tres días laborables de antelación. Aragón y España, 2019.

| | Aragón | | España | |
|------------------------------|---------------------|--------|---------------------|--------|
| | Ocupados (en miles) | % | Ocupados (en miles) | % |
| Total | 587,6 | 100 % | 19.779,3 | 100 % |
| Muy fácil | 133,1 | 22,7 % | 4.663,3 | 23,6 % |
| Bastante fácil | 217,6 | 37 % | 7.411,6 | 37,5 % |
| Bastante difícil | 134,8 | 22,9 % | 3.850,9 | 19,5 % |
| Muy difícil | 74,4 | 12,7 % | 2.620,1 | 13,3 % |
| No sabe / No contesta | 27,6 | 4,7 % | 1.233,4 | 6,2 % |

Fuente: INE – Encuesta de Población Activa. Módulo año 2019. Organización y duración de la jornada laboral.

Por otra parte, respecto a la frecuencia con la que los trabajadores deben enfrentarse a solicitudes imprevistas de cambio de horario, esta situación suele ser poco frecuente. Entre los trabajadores de Aragón, el 74,1% (435,3 miles) debe hacerlo menos de una vez o nunca, el 11,5% (67,3 miles) debe hacerlo al menos una vez al mes y el 12,9% (75,9 miles) lo debe hacer al menos una vez por semana.

Gráfico 46. Ocupados según la frecuencia con la que deben enfrentarse a solicitudes imprevistas de cambio de horario. Aragón y España, 2019.



Fuente: INE – Encuesta de Población Activa. Módulo año 2019. Organización y duración de la jornada laboral.

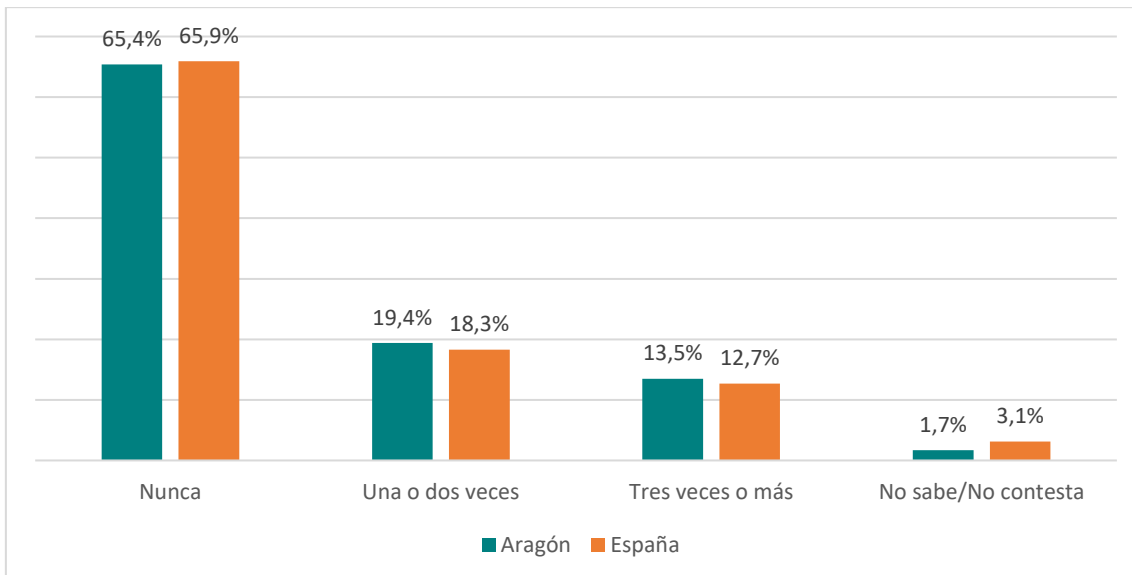
Tabla 32. Ocupados según la frecuencia con la que deben enfrentarse a solicitudes imprevistas de cambio de horario. Aragón y España, 2019.

| | Aragón | | España | |
|--|---------------------|--------|---------------------|--------|
| | ocupados (en miles) | (en %) | ocupados (en miles) | (en %) |
| Total | 587,6 | 100 % | 19.779,3 | 100 % |
| Al menos una vez por semana | 75,9 | 12,9 % | 2.454,8 | 12,4 % |
| Al menos una vez al mes | 67,3 | 11,5 % | 1.938,2 | 9,8 % |
| Menos de una vez al mes o nunca | 435,3 | 74,1 % | 14.778,4 | 74,7 % |
| No sabe/No contesta | 9,1 | 1,5 % | 608,0 | 3,1 % |

Fuente: INE – Encuesta de Población Activa. Módulo año 2019. Organización y duración de la jornada laboral.

Si nos centramos en la frecuencia con la que fueron contactados durante su tiempo libre en los dos últimos meses, al 65,4% (384,3 miles) de trabajadores de Aragón no le contactaron, al 19,4% (114,1 miles) le contactaron una dos veces y al 13,5% (79,1 miles) le contactaron tres veces o más.

Gráfico 47. Ocupados según la frecuencia con la que fueron contactados durante su tiempo libre en los dos últimos meses. Aragón y España, 2019.



Fuente: INE – Encuesta de Población Activa. Módulo año 2019. Organización y duración de la jornada laboral.

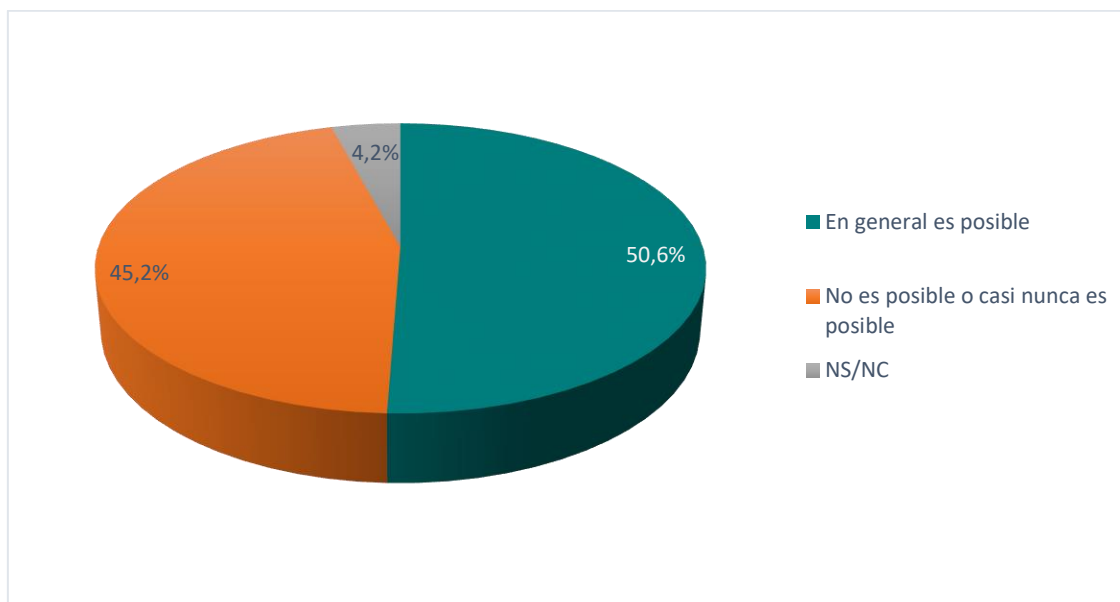
Tabla 33. Ocupados según la frecuencia con la que fueron contactados durante su tiempo libre en los dos últimos meses. Aragón y España, 2019.

| | Aragón | | España | |
|----------------------------|---------------------|--------|---------------------|--------|
| | ocupados (en miles) | % | ocupados (en miles) | % |
| Total | 587,6 | 100 % | 19.779,3 | 100 % |
| Nunca | 384,3 | 65,4 % | 13.032,3 | 65,9 % |
| Una o dos veces | 114,1 | 19,4 % | 3.624,5 | 18,3 % |
| Tres veces o más | 79,1 | 13,5 % | 2.518,2 | 12,7 % |
| No sabe/No contesta | 10,0 | 1,7 % | 604,4 | 3,1 % |

Fuente: INE – Encuesta de Población Activa. Módulo año 2019. Organización y duración de la jornada laboral.

Centrándonos ahora más específicamente en las personas asalariadas con responsabilidades de cuidado, según los datos del módulo sobre conciliación entre vida familiar y laboral de la Encuesta de Población Activa de 2018, el 50,6% (94,3 miles) de estas personas podía modificar el inicio o el final de la jornada laboral para asumir responsabilidades de cuidado en Aragón.

Gráfico 48. Asalariados con responsabilidades de cuidado según la posibilidad de modificar el inicio o el final de la jornada laboral para asumir responsabilidades de cuidado. Aragón, 2018.



Fuente: INE – Encuesta de Población Activa. Módulo año 2018. Conciliación entre vida familiar y laboral.

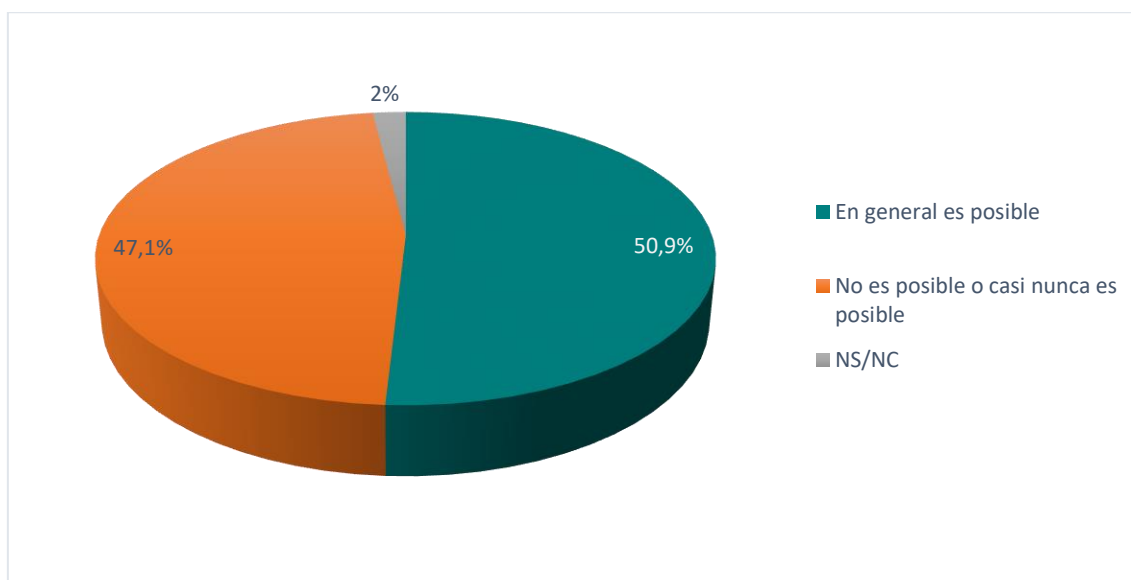
Tabla 34. Asalariados con responsabilidades de cuidado según la posibilidad de modificar el inicio o el final de la jornada laboral para asumir responsabilidades de cuidado. Aragón y España, 2018.

| | Aragón | | España | |
|--|------------------------|--------|------------------------|--------|
| | Asalariados (en miles) | % | Asalariados (en miles) | % |
| Total | 186,5 | 100 % | 6.270,8 | 100 % |
| En general es posible | 94,3 | 50,6 % | 2.876,0 | 45,9 % |
| No es posible o casi nunca es posible | 84,3 | 45,2 % | 3.107,4 | 49,6 % |
| No sabe/No contesta | 7,8 | 4,2 % | 287,3 | 4,6 % |

Fuente: INE – Encuesta de Población Activa. Módulo año 2018. Conciliación entre vida familiar y laboral.

En cuanto a la posibilidad de organizar la jornada laboral de forma que se pueda disponer de un día libre para asumir mejor esas responsabilidades, en 2018, el 50,9% (94,9 miles) de personas asalariadas con responsabilidades de cuidado contaba con esa posibilidad en Aragón.

Gráfico 49. Asalariados con responsabilidades de cuidado según la posibilidad de organizar la jornada laboral de forma que puedan disponer de un día libre para asumir mejor esas responsabilidades. Aragón, 2018.



Fuente: INE – Encuesta de Población Activa. Módulo año 2018. Conciliación entre vida familiar y laboral.

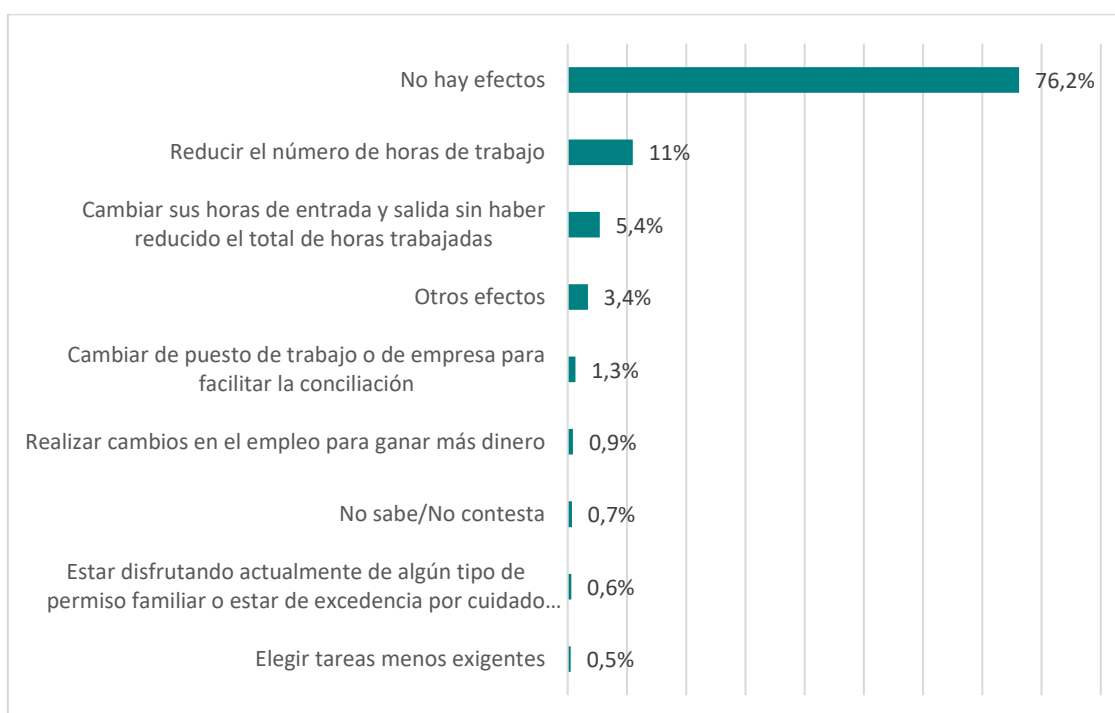
Tabla 35. Asalariados con responsabilidades de cuidado según la posibilidad de organizar la jornada laboral de forma que puedan disponer de un día libre para asumir mejor esas responsabilidades. Aragón y España, 2018.

| | Aragón | | España | |
|--|------------------------|--------|------------------------|--------|
| | Asalariados (en miles) | % | Asalariados (en miles) | % |
| Total | 186,5 | 100 % | 6.270,8 | 100 % |
| En general es posible | 94,9 | 50,9 % | 2.986,6 | 47,6 % |
| No es posible o casi nunca es posible | 87,8 | 47,1 % | 3.014,9 | 48,1 % |
| No sabe/No contesta | 3,7 | 2 % | 269,3 | 4,3 % |

Fuente: INE – Encuesta de Población Activa. Módulo año 2018. Conciliación entre vida familiar y laboral.

Finalmente, si analizamos los principales efectos que el cuidado de hijos tiene sobre el empleo, como observamos en el gráfico 50, para el 76,2% de trabajadores con hijos en España el cuidado de los hijos no tiene efectos sobre el empleo. Sin embargo, si distinguimos entre sexos, podemos comprobar en el gráfico 51 que, mientras que para el 85,2% de los hombres no hay efectos, el porcentaje de mujeres que no tiene efectos sobre el empleo por cuidar de los hijos, se reduce a 62,5%, o sea, son un 22,7% menos que hombres. Lo mismo sucede con la reducción del número de horas de trabajo para cuidar de hijos, pues si el porcentaje de trabajadores con hijos que toman esta medida es del 11%, entre los hombres lo hacen el 3,1% frente al 20,6% de las mujeres, habiendo una diferencia del 17,5% entre ambos sexos.

Gráfico 50. Principal efecto del cuidado de hijos sobre el empleo para ocupados con hijos propios o de la pareja menores de 15 años. España, 2018.



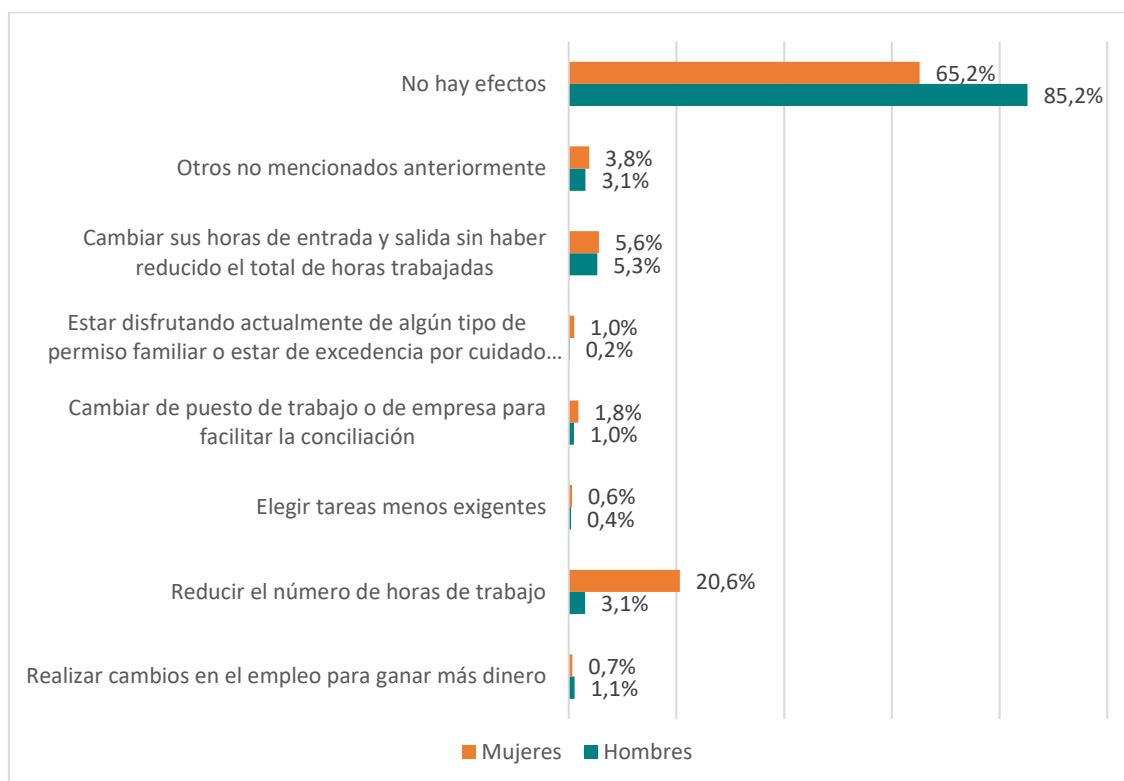
Fuente: INE – Encuesta de Población Activa. Módulo año 2018. Conciliación entre vida familiar y laboral.

Tabla 36. Distribución por sexo del principal efecto del cuidado de hijos sobre el empleo para ocupados con hijos propios o de la pareja menores de 15 años. España, 2018.

| | Hombres | Mujeres | Ambos sexos |
|---|---------|---------|-------------|
| No hay efectos | 61,5 % | 38,5 % | 100 % |
| Reducir el número de horas de trabajo | 15,3 % | 84,7 % | 100 % |
| Cambiar sus horas de entrada y salida sin haber reducido el total de horas trabajadas | 53,6 % | 46,4 % | 100 % |
| Otros efectos | 50,3 % | 49,7 % | 100 % |
| Cambiar de puesto de trabajo o de empresa para facilitar la conciliación | 40,5 % | 59,5 % | 100 % |
| Realizar cambios en el empleo para ganar más dinero | 65,8 % | 34,2 % | 100 % |
| No sabe/No contesta | 53,3 % | 46,7 % | 100 % |
| Estar disfrutando actualmente de algún tipo de permiso familiar o estar de excedencia por cuidado de hijos | 17,8 % | 82,2 % | 100 % |
| Elegir tareas menos exigentes | 45 % | 55 % | 100 % |

Fuente: elaboración propia con datos del INE – Encuesta de Población Activa. Módulo año 2018. Conciliación entre vida familiar y laboral.

Gráfico 51. Principal efecto del cuidado de hijos sobre el empleo para ocupados con hijos propios o de la pareja menores de 15 años según sexo. España, 2018.



Fuente: elaboración propia con datos del INE – Encuesta de Población Activa. Módulo año 2018. Conciliación entre vida familiar y laboral.

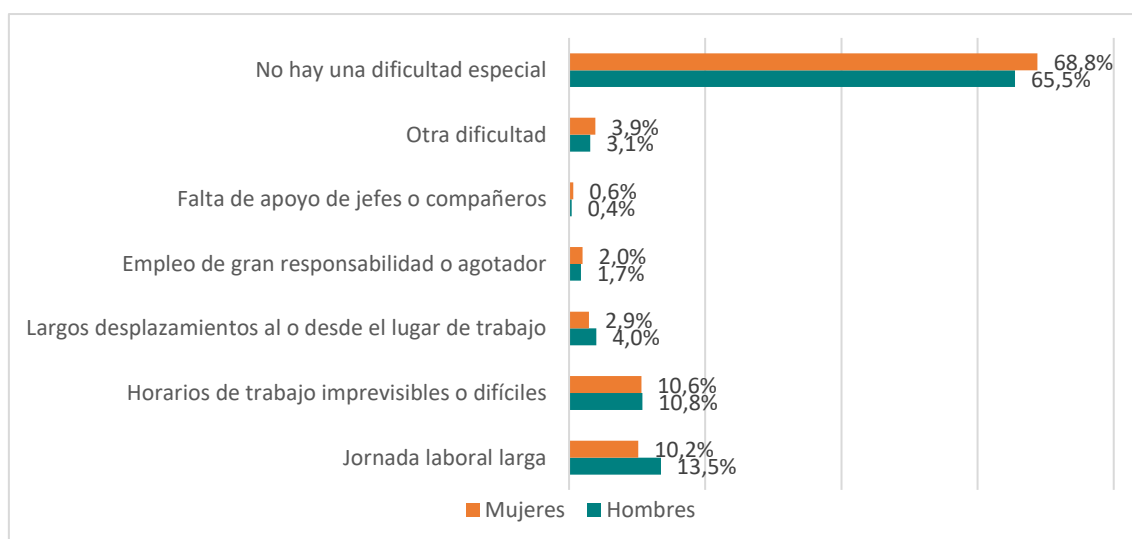
Tabla 37. Principal efecto del cuidado de hijos sobre el empleo para ocupados con hijos propios o de la pareja menores de 15 años según sexo. España, 2018.

| | Total | Hombres | Mujeres |
|---|--------|---------|---------|
| No hay efectos | 76,2 % | 85,2 % | 65,2 % |
| Reducir el número de horas de trabajo | 11 % | 3,1 % | 20,6 % |
| Cambiar sus horas de entrada y salida sin haber reducido el total de horas trabajadas | 5,4 % | 5,3 % | 5,6 % |
| Otros efectos | 3,4 % | 3,1 % | 3,8 % |
| Cambiar de puesto de trabajo o de empresa para facilitar la conciliación | 1,3 % | 1 % | 1,8 % |
| Realizar cambios en el empleo para ganar más dinero | 0,9 % | 1,1 % | 0,7 % |
| No sabe/No contesta | 0,7 % | 0,7 % | 0,7 % |
| Estar disfrutando actualmente de algún tipo de permiso familiar o estar de excedencia por cuidado de hijos | 0,6 % | 0,2 % | 1 % |
| Elegir tareas menos exigentes | 0,5 % | 0,4 % | 0,6 % |
| Total | 100 % | 100 % | 100 % |

Fuente: INE – Encuesta de Población Activa. Módulo año 2018. Conciliación entre vida familiar y laboral.

Y respecto a las principales características de empleo que dificultan la conciliación la vida familiar, el 67% de trabajadores con hijos en España no tienen dificultades especiales. En cambio, entre quienes sí las tienen, predomina el tener una jornada laboral larga, siendo el principal problema para el 12% de trabajadores con hijos. En este caso, predominan las jornadas laborales largas de los hombres, siendo un problema para el 13,5% de ellos frente al 10,2% de ellas. Y la segunda dificultad considerable son los horarios de trabajo imprevisibles o difíciles, que suponen un problema para la conciliación del 10,7% de trabajadores de España.

Gráfico 52. Principal característica del empleo que dificulta la conciliación con la vida familiar según sexo. España, 2018.



Fuente: INE – Encuesta de Población Activa. Módulo año 2018. Conciliación entre vida familiar y laboral.

Tabla 38. Principal característica del empleo que dificulta la conciliación con la vida familiar según sexo. España, 2018.

| | Mujeres | Hombres | Ambos sexos |
|--|---------|---------|-------------|
| No hay una dificultad especial | 68,8 % | 65,5 % | 67 % |
| Otra dificultad | 3,9 % | 3,1 % | 3,5 % |
| Falta de apoyo de jefes o compañeros | 0,6 % | 0,4 % | 0,5 % |
| Empleo de gran responsabilidad o agotador | 2 % | 4 % | 1,9 % |
| Largos desplazamientos al/desde el lugar de trabajo | 2,9 % | 4 % | 3,5 % |
| Horarios de trabajo imprevisibles o difíciles | 10,6 % | 10,8 % | 10,7 % |
| Jornada laboral larga | 10,2 % | 34,2 % | 12 % |

Fuente: INE – Encuesta de Población Activa. Módulo año 2018. Conciliación entre vida familiar y laboral.

4.2. Características del tejido empresarial en Aragón en relación a la conciliación

Con el fin de diseñar una estrategia de conciliación y corresponsabilidad que responda a las necesidades del territorio y a las características de los actores que forman parte de este contexto, en este capítulo se lleva a cabo una descripción del tejido empresarial en Aragón, como parte directamente implicada y de las medidas y actuaciones que actualmente están implementando para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad en sus organizaciones.

Como cada año, el último Informe sobre la situación económica y social de Aragón 2022 publicado por Consejo Económico y Social de Aragón CESA, destaca la escasa dimensión empresarial como una de las principales características estructurales de la economía aragonesa, de la misma manera que sucede en todo el tejido productivo español¹¹.

El número de empresas activas con sede social en Aragón a 1 de enero de 2022 ascendió a 89.376, un 0,9% más que en el año 2021 (1,9% España), según el Directorio Central de Empresas (DIRCE) elaborado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) que representa una instantánea parcial del tejido empresarial.

El análisis del tamaño de estas empresas por número de asalariados muestra cómo el tejido empresarial aragonés, muy similar al de España, está formado mayoritariamente por pymes, siendo las grandes empresas, tan solo un 0,1% del total.

Dentro de las pymes, las más numerosas son las microempresas con menos de 10 asalariados (95,2%), que se distribuyen entre las empresas sin asalariados (54,0%) y las empresas que tienen de 1 a 9 asalariados (41,3%). Las pequeñas, entre 10 y 49 asalariados, y las medianas, entre 50 y 249 asalariados, representan el 3,9% y 0,7% respectivamente.

¹¹ Según el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de España, el tejido productivo español sigue caracterizándose por el elevado peso de las microempresas y autónomos, con una menor productividad y menores márgenes de ajuste ante cambios en los mercados, siendo especialmente afectados por la crisis derivada del COVID-19. Fuente: Informe sobre la situación económica y social de Aragón 2022 publicado por el Consejo Económico y Social de Aragón CESA.

Tabla 39. Tamaño y peso de las empresas en Aragón.

| | Aragón | | España | Diferencia |
|-----------------------------------|--------|-------|--------|---------------|
| | Número | Peso | Peso | Aragón-España |
| PYME (0-249 asalariados) | 89.266 | 99,9% | 99,9% | 0,0 % |
| PYME (Sin asalariados) | 48.235 | 54,0% | 56,6% | -2,6 % |
| PYME (1-249 asalariados) | 41.031 | 45,9% | 43,2% | 2,7 % |
| Microempresas (1-9) | 36.890 | 41,3% | 39,1% | 2,2 % |
| Pequeñas (10-49) | 3.523 | 3,9% | 3,6% | 0,4 % |
| Medianas (50-249) | 618 | 0,7% | 0,6% | 0,1% |
| GRANDES (+250 asalariados) | 110 | 0,1% | 0,1% | 0,0% |
| TOTAL | 89.376 | 100% | 100% | |

Fuente: Informe sobre la situación económica y social de Aragón 2022 (CESA)

Tal como nos han señalado los agentes sociales participantes en el estudio, la conciliación entre el trabajo y la vida personal es un desafío y especialmente significativo en la gestión de las pequeñas empresas, pero también es crucial para garantizar el bienestar de los empleados y mantener un ambiente de trabajo saludable, las dificultades más comunes que manifiestan tener son:

- **Falta de Recursos:** Las pequeñas empresas a menudo tienen recursos financieros y humanos limitados, lo que dificulta la implementación de políticas de conciliación laboral.
- **Funciones multifuncionales:** En entornos pequeños, los trabajadores a menudo tienen roles multifuncionales y responsabilidades diversas, pudiendo suponer una mayor presión para cumplir con las demandas laborales, dificultando la separación clara entre el trabajo y la vida personal.
- **Flexibilidad limitada:** Algunas pequeñas empresas pueden tener políticas de flexibilidad laboral más limitadas debido a la necesidad de cubrir roles específicos, lo que puede hacer que sea difícil más difícil ajustar sus horarios de trabajo según las necesidades personales.
- **Cultura laboral:** La cultura laboral en algunas pequeñas empresas puede enfatizar la dedicación total al trabajo, lo que puede generar dificultades para equilibrar la vida laboral y personal, debido frecuentemente a la alta dependencia de ciertos empleados para funciones clave.

- **Comunicación informal:** La comunicación informal en pequeñas empresas a menudo es crucial, pero puede generar expectativas de disponibilidad constante. Esto puede afectar la capacidad de los empleados para desconectarse fuera del horario laboral.
- **Falta de Políticas Formales:** Las pequeñas empresas pueden carecer de políticas formales que respalden la conciliación trabajo-vida, esta ausencia de procedimientos claros para solicitar tiempo libre o trabajar de manera flexible puede dificultar la gestión de compromisos personales.
- **Presión por resultados:** La necesidad de obtener resultados rápidos y eficientes en entornos pequeños puede aumentar la presión sobre los trabajadores, haciendo que sea más difícil desconectarse del trabajo.
- **Dependencia de roles clave:** En pequeñas empresas, la dependencia de roles clave puede hacer que la ausencia de un empleado debido a medidas de conciliación laboral tenga un impacto más significativo en las operaciones diarias.
- **Problemas de equidad:** Puede haber preocupaciones sobre la equidad en la aplicación de medidas de conciliación laboral, especialmente si no se gestionan de manera consistente o si algunos empleados sienten que se les trata de manera diferente.
- **Desafíos en la integración de nuevos empleados:** Las pequeñas empresas pueden encontrar desafíos en la integración de nuevos empleados y en la comunicación efectiva sobre las opciones de conciliación laboral disponibles durante el proceso de contratación.

Por lo tanto, la futura estrategia tiene que ser consciente de esta realidad y en base a este contexto establecer líneas de trabajo a seguir.

4.2.1. Estrategias y medidas de conciliación familiar y laboral en las empresas aragonesas

Con el fin de mostrar una imagen actual de las actuaciones que las organizaciones de Aragón llevan a cabo e implementan para facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, como herramienta básica de gestión de los recursos humanos, se han analizado los datos de aquellas

organizaciones que han obtenido en 2023 el Sello RSA+¹². Este Sello permite reconocer aquellas organizaciones que están comprometidas con la calidad de vida y bienestar de las personas y familiares que forman parte de ella y que incluyen la conciliación como parte de su cultura organizacional y su estrategia de competitividad, además de la Igualdad de oportunidades y no discriminación, el voluntariado y acción social y la difusión de la cultura en Aragón.

En primer lugar, agradecer al instituto Aragonés de Fomento del Gobierno de Aragón que nos haya facilitado la base de datos para poder presentar la descripción del contexto de las medidas y recursos de conciliación que las organizaciones del tejido aragonés reconocen estar implementando.

En el año 2023 han obtenido el Sello RSA+ un total de 184 organizaciones distribuidas por tipo de la siguiente manera:

Tabla 40. Mapa de organizaciones que han obtenido el sello RSA+ Aragón 2023.

| Tipo de organización | Nº | % |
|----------------------|-----|-------|
| Empresa Publica | 2 | 1,1 |
| Entidad | 48 | 26,1 |
| ONG | 14 | 7,6 |
| Gran Empresa | 29 | 15,8 |
| Mediana empresa | 20 | 10,9 |
| Pequeña empresa | 71 | 38,6 |
| Total | 184 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del IAF de Aragón.2023

Este es el mapa de empresas que nos sirven de muestra para llevar a cabo la descripción de las medidas y actuaciones que actualmente se reconoce estar implementando en las organizaciones aragonesas.

En cuanto a la aplicación de planes estratégicos, los resultados muestran como el 39,7% de las organizaciones tiene implantado un plan específico de conciliación y el 54,9% tiene políticas incluidas de conciliación en su plan de igualdad, un 5,4 manifiesta no tener ninguno.

¹² El Gobierno de Aragón, conjuntamente con CEOE Aragón, Cepyme Aragón, UGT Aragón y CC.OO. Aragón firmaron en noviembre de 2015 la puesta en marcha del Plan de Responsabilidad Social de Aragón, con el objetivo de promover la Responsabilidad Social Empresarial y Corporativa en los autónomos/as, empresas y todo tipo de organizaciones públicas y privadas de la Comunidad Autónoma de Aragón, para que implanten y apliquen prácticas socialmente responsables. Todos los participantes adquieren un compromiso con los principios de RS firmando el compromiso y cumplimentando el cuestionario que será público en el caso de que sean reconocidas. Este principio de transparencia hace que cualquiera pueda dirigirse a la Mesa de la RSA en el caso de que se detecte alguna irregularidad en los datos aportados por las organizaciones. Fuente Instituto Aragonés de Fomento <https://www.aragonempresa.com/paginas/plan-rsa-introduccion>

Tabla 41. Implantado un Plan específico de Conciliación o Políticas de Conciliación incluidas en el plan de Igualdad.

| Planificación estratégica en conciliación | Nº | % |
|--|-----------|----------|
| Si, un plan específico de conciliación | 73 | 39,7 |
| Sí, políticas de conciliación incluidas en el plan de Igualdad | 101 | 54,9 |
| No | 10 | 5,4 |
| Total | 184 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del IAF de Aragón.2023

En cuanto a las **medidas de conciliación para la organización del tiempo** más habituales en las organizaciones de la muestra, ordenadas de mayor a menor porcentaje de implementación son las siguientes:

Tabla 42. Medidas de conciliación habituales en la organización para la organización del tiempo.

| Medidas de organización del tiempo | Nº | % |
|--|-----------|----------|
| Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral. | 177 | 12,5% |
| Horario flexible de entrada y/o salida | 170 | 12,0% |
| Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales | 169 | 12,0% |
| Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida. | 153 | 10,8% |
| Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas | 142 | 10,1% |
| Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea). | 138 | 9,8% |
| Posibilidad de elegir o cambiar turno | 97 | 6,9% |
| Bolsa de horas o posibilidad de acumular horas de libre disposición | 83 | 5,9% |
| Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida. | 77 | 5,5% |
| Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras | 72 | 5,1% |
| Puestos de trabajo compartidos (dos medias jornadas para un mismo puesto). | 39 | 2,8% |
| Otras | 95 | 6,7% |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del IAF de Aragón.2023

Las más aplicadas son la “organización de la formación y reuniones dentro del horario laboral” (12,5%) y “horario flexible de entrada y salida” (12,0%) y la que menos “puestos de trabajo compartidos” (2,8%)

El análisis de las **medidas de movilidad geográfica** más habituales que organizaciones revelan aplicar para facilitar la conciliación, muestra como la “formación online y la videoconferencia.” son las más empleadas (21,9% y 21,2% respectivamente%) y la que menos el “acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar” (6,3%).

Tabla 43. Medidas de conciliación habituales en la organización para la movilidad geográfica.

| Medidas de movilidad geográfica | Nº | % |
|---|-----------|----------|
| Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros... | 171 | 21,2% |
| Formación Online | 177 | 21,9% |
| Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo | 157 | 19,4% |
| Desplazamientos incluidos en jornada laboral. | 93 | 11,5% |
| Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos | 90 | 11,1% |
| Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar | 51 | 6,3% |
| Otras | 69 | 8,5% |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del IAF de Aragón.2023

El estudio de las actuaciones, recursos y servicios manifestados por la organizaciones cuya finalidad es ofrecer **beneficios sociales**, el análisis de los datos muestra como los que más manifiestan aplicar son “la creación de espacios agradable, el facilitar anticipos y actuaciones de sensibilización” (13,80%, 12,80% y 11,30% respectivamente) y los que menos “servicios para el cuidado de personas dependientes y con discapacidad, los planes de pensiones y servicios de cuidado de menores” (1,30% y 2,10% respectivamente).

Tabla 44. Beneficios Sociales. Ayudas estructurales al margen del salario y de los convenios sectoriales que aumenten la calidad en el empleo y satisfacción de las personas trabajadoras.

| Medidas de organización del tiempo | Nº | % |
|---|-----------|----------|
| Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores. | 136 | 13,80% |
| Anticipos, préstamos | 126 | 12,80% |
| Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar | 111 | 11,30% |
| Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina | 96 | 9,80% |
| Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas | 94 | 9,60% |
| Seguros vinculados con la salud | 77 | 7,80% |
| Grupos de trabajo que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación (Comité de conciliación). [| 77 | 7,80% |
| Ticket o servicio de restaurante subvencionado | 58 | 5,90% |
| Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas | 54 | 5,50% |
| Ayudas destinadas para actividades para hijos/as de las personas trabajadoras en vacaciones escolares | 23 | 2,30% |
| Servicio de guardería o ludoteca, canguro u otros servicios que faciliten el cuidado de hijos en el centro de trabajo | 21 | 2,10% |
| Plan de pensiones | 21 | 2,10% |
| Servicios para el cuidado de personas dependientes y con discapacidad. | 13 | 1,30% |
| Otros | 75 | 7,60% |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del IAF de Aragón.2023

En cuanto a las medidas relativas a la **mejora de permisos legales** que las organizaciones de la muestra manifiestan utilizar más habitualmente destacan “el fomento del uso del permiso de paternidad” 21,80% y las “mejoras en permisos no retribuidos”19% y las que menos la ampliación del permiso de lactancia y de maternidad/paternidad” (6,40% y 6,20% respectivamente)

Tabla 45. Medidas relativas a la mejora de los permisos legales.

| Medidas de mejora de los permisos legales | Nº | % |
|--|-----|--------|
| Fomento del uso del permiso de paternidad. | 136 | 21,80% |
| Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo). | 119 | 19,00% |
| Grupos de trabajo que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación (Comité de conciliación). | 85 | 13,60% |
| Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal | 67 | 10,70% |
| Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes | 55 | 8,80% |
| Ampliación del permiso de lactancia | 40 | 6,40% |
| Ampliación del permiso de maternidad/paternidad | 39 | 6,20% |
| Otras medidas | 84 | 13,40% |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del IAF de Aragón.2023

Por último, se presenta el **análisis comparativo de la aplicación de las medidas en función del tamaño de las empresas**, cuyos resultados muestran como en las pequeñas empresas se aplica en menor proporción algunas de las medidas de conciliación analizadas en todos los ámbitos, no obstante destacar que las diferencias no son muy significativas, sobre todo con respecto a las medianas empresas.

Tabla 6: Porcentaje de aplicación de las medidas en función del tamaño de empresa

| AMBITOS | MEDIDAS Y ACTUACIONES CONCILIACION | % dentro de la Categoría | | |
|--|--|--------------------------|-----------------|-----------------|
| | | Gran Empresa | Mediana empresa | Pequeña empresa |
| MEDIDAS HABITUALES DE ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO | Horario flexible de entrada y/o salida | 93,10% | 100,00% | 90,00% |
| | Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida. | 86,20% | 90,00% | 84,30% |
| | Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea). | 72,40% | 70,00% | 78,60% |
| | Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas | 79,30% | 80,00% | 72,90% |
| | Bolsa de horas o posibilidad de acumular horas de libre disposición. | 31,00% | 45,00% | 50,00% |
| | Puestos de trabajo compartidos (dos medias jornadas para un mismo puesto). | 24,10% | 20,00% | 17,10% |
| | Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral. | 96,60% | 95,00% | 98,60% |
| | Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales | 93,10% | 95,00% | 94,30% |
| | Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida. | 37,90% | 60,00% | 34,30% |
| | Posibilidad de elegir o cambiar turno | 65,50% | 65,00% | 47,10% |

| | | | | |
|--------------------------------|---|---------|--------|--------|
| | Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras | 55,20% | 40,00% | 30,00% |
| MEDIDA DE MOVILIDAD GEOGRÁFICA | Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo | 89,70% | 75,00% | 87,10% |
| | Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros... | 100,00% | 85,00% | 91,40% |
| | Formación Online | 100,00% | 95,00% | 94,30% |
| | Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar | 34,50% | 35,00% | 25,70% |
| | Desplazamientos incluidos en jornada laboral. | 44,80% | 55,00% | 55,70% |
| | Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos | 62,10% | 80,00% | 42,90% |
| MEJORA DE PERMISOS LEGALES | Ampliación del permiso de maternidad/paternidad | 13,80% | 15,00% | 21,40% |
| | Fomento del uso del permiso de paternidad. | 82,80% | 75,00% | 74,30% |
| | Ampliación del permiso de lactancia | 27,60% | 20,00% | 14,30% |
| | Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo). | 69,00% | 55,00% | 55,70% |
| | Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal | 27,60% | 20,00% | 38,60% |
| | Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes | 34,50% | 15,00% | 22,90% |
| | Grupos de trabajo que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación (Comité de conciliación). [| 65,50% | 55,00% | 37,10% |
| BENEFICIOS SOCIALES | Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas | 34,50% | 30,00% | 25,70% |
| | Servicio de guardería o ludoteca, canguro u otros servicios que faciliten el cuidado de hijos en el centro de trabajo | 10,30% | 5,00% | 8,60% |
| | Servicios para el cuidado de personas dependientes y discapacitadas | 6,90% | 10,00% | 4,30% |
| | Ticket o servicio de restaurante subvencionado | 51,70% | 20,00% | 31,40% |
| | Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina | 62,10% | 70,00% | 52,90% |
| | Seguros vinculados con la salud | 79,30% | 40,00% | 41,40% |
| | Plan de pensiones | 27,60% | 0,00% | 4,30% |
| | Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas | 82,80% | 50,00% | 50,00% |
| | Anticipos, préstamos | 82,80% | 80,00% | 62,90% |
| | Ayudas destinadas para actividades para hijos/as de las personas trabajadoras en vacaciones escolares | 13,80% | 5,00% | 11,40% |
| | Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar | 72,40% | 65,00% | 48,60% |
| | Grupos de trabajo que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación (Comité de conciliación). [| 51,70% | 50,00% | 38,60% |
| | Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores. | 86,20% | 65,00% | 77,10% |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del IAF de Aragón.2023

El análisis comparativo en relación al porcentaje de aplicación de las medidas entre empresa pública, entidad y ONG, muestra los siguientes resultados.

Tabla 6: Porcentaje de aplicación de las medidas en función del tipo de organización

| AMBITOS | MEDIDAS Y ACTUACIONES CONCILIACION | % dentro de la Categoría | | |
|--|---|--------------------------|---------|---------|
| | | Empresa Publica | Entidad | ONG |
| MEDIDAS HABITUALES DE ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO | Horario flexible de entrada y/o salida | 100,00% | 93,80% | 92,90% |
| | Jornada laboral intensiva o posibilidad de reducir el tiempo de comida. | 100,00% | 83,30% | 64,30% |
| | Distribución personalizada de la jornada (autonomía para organizar la tarea). | 100,00% | 72,90% | 78,60% |
| | Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas | 100,00% | 81,30% | 78,60% |
| | Bolsa de horas o posibilidad de acumular horas de libre disposición. | 100,00% | 52,10% | 21,40% |
| | Puestos de trabajo compartidos (dos medias jornadas para un mismo puesto). | 100,00% | 20,80% | 28,60% |
| | Organización de la formación y/o las reuniones en horario laboral. | 100,00% | 93,80% | 100,00% |
| | Vacaciones flexibles con posibilidad de coger días libres en momentos puntuales | 100,00% | 85,40% | 100,00% |
| | Organización de turnos estables de trabajo, compensando los turnos con peor acogida. | 100,00% | 41,70% | 57,10% |
| | Posibilidad de elegir o cambiar turno | 50,00% | 45,80% | 64,30% |
| | Posibilidad de rotar en el puesto a petición de las personas trabajadoras | 100,00% | 37,50% | 50,00% |
| MEDIDA DE MOVILIDAD GEOGRÁFICA | Trabajo a distancia total o parcial. Teletrabajo | 100,00% | 89,60% | 71,40% |
| | Videoconferencia o sistemas ágiles y fluidos de comunicación a distancia -chats, foros... | 100,00% | 95,80% | 92,90% |
| | Formación Online | 100,00% | 97,90% | 100,00% |
| | Acercamiento del puesto de trabajo al domicilio familiar | 100,00% | 22,90% | 21,40% |
| | Desplazamientos incluidos en jornada laboral. | 50,00% | 41,70% | 64,30% |
| | Medidas destinadas a reducir o facilitar los desplazamientos | 50,00% | 37,50% | 50,00% |
| MEJORA DE PERMISOS LEGALES | Ampliación del permiso de maternidad/paternidad | 100,00% | 20,80% | 35,70% |
| | Fomento del uso del permiso de paternidad. | 100,00% | 68,80% | 71,40% |
| | Ampliación del permiso de lactancia | 100,00% | 25,00% | 28,60% |
| | Mejoras en permisos no retribuidos (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo). | 100,00% | 70,80% | 92,90% |
| | Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal | 100,00% | 41,70% | 42,90% |
| | Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes | 100,00% | 35,40% | 50,00% |
| | Grupos de trabajo que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación (Comité de conciliación). [| 100,00% | 43,80% | 42,90% |
| BENEFICIOS SOCIALES | Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o guardería u otras alternativas | 0,00% | 37,50% | 14,30% |
| | Servicio de guardería o ludoteca, canguro u otros servicios que faciliten el cuidado de hijos en el centro de trabajo | 0,00% | 12,50% | 35,70% |
| | Servicios para el cuidado de personas dependientes y discapacitadas | 0,00% | 6,30% | 21,40% |
| | Ticket o servicio de restaurante subvencionado | 50,00% | 27,10% | 21,40% |

| | | | |
|--|---------|--------|--------|
| Servicios que faciliten el desplazamiento a la empresa (transporte, parking, gasolina | 0,00% | 50,00% | 21,40% |
| Seguros vinculados con la salud | 50,00% | 33,30% | 0,00% |
| Plan de pensiones | 0,00% | 18,80% | 7,10% |
| Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, coches, viajes, actividades deportivas | 50,00% | 41,70% | 28,60% |
| Anticipos, préstamos | 50,00% | 62,50% | 78,60% |
| Ayudas destinadas para actividades para hijos/as de las personas trabajadoras en vacaciones escolares | 0,00% | 14,60% | 21,40% |
| Sensibilización y formación específica acerca cuestiones que afecten a su vida personal o familiar | 100,00% | 66,70% | 64,30% |
| Grupos de trabajo que programen, supervisen y atiendan las necesidades de conciliación (Comité de conciliación). [| 100,00% | 37,50% | 35,70% |
| Creación de espacios de descanso, en zonas de trabajo, agradables y motivadores. | 100,00% | 66,70% | 71,40% |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del IAF de Aragón.2023

4.3. Diagnóstico participativo de las necesidades de conciliación personal, familiar y laboral en Aragón

La identificación de las necesidades de conciliación personal, familiar y laboral en Aragón resalta una serie de desafíos críticos que afectan la vida de sus habitantes. Estas problemáticas, en su conjunto, ilustran las áreas en las que se requiere una intervención sólida y comprometida para lograr un equilibrio sostenible entre las responsabilidades de cuidado y las demandas laborales y personales. Las siguientes secciones destacan las principales necesidades identificadas:

1. El reparto desigual de las responsabilidades de cuidado

La feminización de los roles de cuidado y las desigualdades de género emergen como factores clave en la configuración de estas disparidades. Las mujeres continúan siendo las principales cuidadoras, lo que no solo perpetúa la segregación de roles, sino que también impone una carga significativa. Esta desigualdad de género afecta negativamente tanto a las mujeres como a la sociedad en general.

Concretamente, los aspectos destacados por los participantes de los talleres participativos fueron:

- La feminización de los cuidados
- Las desigualdades de género

2. La infravaloración e invisibilización de los cuidados

El estigma asociado a las mujeres que optan por dejar de trabajar para cuidar a los hijos/as, junto con la falta de reconocimiento a las personas cuidadoras, genera un entorno poco propicio para el equilibrio entre vida laboral y familiar. La administración y la sociedad en general carecen de la sensibilidad necesaria para respaldar a las familias cuidadoras y penalizan los cuidados tanto a nivel social como laboral. La ausencia de recursos de formación no profesional para los cuidados contribuye a esta dinámica desfavorable.

Concretamente, los aspectos destacados por los participantes de los talleres participativos fueron:

- La estigmatización hacia mujeres que han dejado de trabajar por cuidar a los hijos/as
- La falta de reconocimiento a las personas cuidadoras

- La falta de sensibilidad hacia las familias cuidadoras por parte de la administración
- La penalización de los cuidados social y laboralmente
- La inexistencia de recursos de formación no profesional para los cuidados

3. La falta de corresponsabilidad

Tanto en el ámbito familiar como en el laboral, la falta de corresponsabilidad es un problema central.

a) En el ámbito familiar

En el hogar, la sobrecarga de responsabilidades de cuidado recae desproporcionadamente en las mujeres, lo que resulta en problemas de salud física y mental, falta de tiempo para el disfrute y atención a los hijos/as, y relaciones familiares tensas. Esta desigualdad también afecta a los niños/as, quienes pueden sentirse desatendidos y desprotegidos. Las madres y padres enfrentan sentimientos de insatisfacción y culpa.

Concretamente, los aspectos destacados por los participantes de los talleres participativos fueron:

- La sobrecarga de responsabilidades de cuidado
- Los problemas de salud física y mental (estrés, ansiedad, falta de descanso...)
- La imposibilidad o dificultad para atender y disfrutar a los hijos/as
- El sentimiento de desprotección o falta de atención por parte de los/las hijos/as
- La insatisfacción y sentimiento de culpa por parte de madres y padres
- El exceso de responsabilidades de cuidado delegadas a otros miembros de la familia (abuelos, familia cercana, otros...)
- El empeoramiento de las relaciones familiares
- La necesidad de educar a los/las niños/as para su implicación en las tareas del hogar

b) En el ámbito laboral

En el ámbito laboral, la falta de horarios flexibles, la incompatibilidad entre trabajo y cuidado, las desigualdades de género y la brecha salarial contribuyen a una situación difícil para las personas cuidadoras. Las

creencias culturales sobre la ocupación del tiempo y la crianza agravan este escenario, dejando a las personas cuidadoras en una posición vulnerable en términos de derechos laborales y reincorporación al mercado laboral.

Concretamente, los aspectos destacados por los participantes de los talleres participativos fueron:

- La falta de tiempo por horarios laborales no flexibles
- El horario y calendario laboral inadecuado a las necesidades de cuidado
- Las desigualdades de género y brecha salarial
- La incompatibilidad del trabajo con los cuidados
- Las creencias culturales sobre la ocupación del tiempo vs la crianza o cuidados
- La vulnerabilidad de los derechos laborales de las personas cuidadoras
- Las dificultades de reincorporación al mercado laboral de madres cuidadoras a tiempo completo

c) En el ámbito gubernamental (servicios y políticas públicas)

Además, en el ámbito gubernamental, se evidencian insuficiencias en los recursos y servicios públicos de conciliación. Los sistemas educativos con horarios y días no lectivos incompatibles con el empleo, la falta de adaptación a la diversidad familiar, la carencia de recursos para medidas de conciliación en las organizaciones y la ausencia de normativas de reconocimiento y protección a las familias generan un entorno poco favorable para la conciliación.

Concretamente, los aspectos destacados por los participantes de los talleres participativos fueron:

- La insuficiencia de recursos públicos de conciliación para las familias
- Los servicios y recursos inadecuados a las necesidades familiares (p. ej. el sistema educativo, con un exceso de deberes, con horarios y días no lectivos incompatibles con el empleo, etc.; la cobertura insuficiente de los permisos o la existencia de medidas incompletas o con escaso impacto económico y social)

- La falta de adaptación de los recursos y servicios públicos a la diversidad familiar
- La falta de recursos para impulsar medidas de conciliación en las organizaciones
- La falta de normativa de reconocimiento y protección a las familias
- La insuficiencia de servicios de apoyo a la conciliación
- El alto coste de los servicios que facilitan la conciliación
- La ausencia de servicios y recursos en el medio rural
- La falta de servicios y recursos de conciliación para cuidadores/as de personas mayores y/o dependientes
- La dificultad de acceso a los recursos por trámites burocráticos (p. ej. el retraso en el acceso a los recursos de apoyo a las personas dependientes, la brecha digital, la centralización de los servicios en la capital, etc.)

En resumen, las necesidades de conciliación en Aragón son amplias y abarcan el reparto equitativo de responsabilidades de cuidado, el reconocimiento y valorización de los cuidados, así como la promoción de la corresponsabilidad tanto en el ámbito familiar como laboral. La mejora de los recursos y servicios gubernamentales es crucial para facilitar un equilibrio más armonioso entre las diversas facetas de la vida de los aragoneses y aragonesas.

5. Propuesta de contenido de la estrategia

EJE 1. Creación, desarrollo y acceso a recursos y servicios para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Líneas estratégicas:

L1.1. Crear y poner a disposición de la ciudadanía soluciones de conciliación más flexibles y adecuadas para lograr apoyo a las necesidades de las diferentes situaciones familiares.

Acciones:

- Escuelas infantiles:
 - Calendario laboral
 - Precios progresivos según renta
 - Priorización de acceso a familias monoparentales en función de renta
 - Priorización de acceso a trabajadores autónomos, de micro pymes y pymes en función de renta
- Recursos de apoyo en la conciliación
- Compromiso de financiación permanente a los servicios de cuidados para poder darles continuidad.
- Fomentar espacios de conciliación cooperativos en red en los barrios
- Evaluar el Plan Corresponsables y sus servicios (funciona bien a nivel de educación, pero hay muchas desigualdades entre comarcas)
- Mejorar el servicio de apoyo a domicilio (existen desigualdades entre comarcas)
- Ampliación de recursos:
 - Comedores
 - Madrugadores

- Escuelas infantiles
- Transporte
 - Extraescolares
 - Recursos en cabecera comarcas
- Puntos de lactancia
- Racionalización de horarios y calendario escolar teniendo en cuenta las necesidades de las personas trabajadoras.
- Fomentar la flexibilidad de horario y calendario en los centros educativos para facilitar la conciliación de las familias.
- Potenciar y mejorar el acceso a recursos en función del colectivo (monoparentales, autónomos, numerosas, discapacidad...)
- Optimización de los recursos ya disponibles (bares en los pueblos, locales vacíos, espacios multifuncionales)
- Crear servicios 24/7 (madrugadores, cuidados en el domicilio...)
- Fomentar la autonomía de las personas menores de edad (p. e. itinerarios seguros)

L1.2. Prestar atención a las personas cuidadoras, poniendo a su disposición mecanismos que favorezcan su inserción laboral.

Acciones:

- Fomentar espacios de cuidados que favorezcan la conciliación para la inserción y mantenimiento del empleo (p.ej. facilitar el desarrollo de guarderías en empresas).
- Aumento del permiso por nacimiento y cuidado del menor a 36 semanas).
- Crear una baja de recuperación del parto (a parte del permiso por nacimiento y cuidado del menor).
- Acreditación de competencias como personas cuidadoras.
- Cuidar la salud mental de las personas cuidadoras (ayuda mutua, talleres, apoyo...)

- Formación para facilitar la reincorporación al mercado laboral.
- Facilitar el acceso a recursos de conciliación a familias en búsqueda de empleo y/o formación.

L1.3. Alinear las políticas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral con políticas que fomenten y promuevan el ocio y disfrute en el ámbito social (cultural, deportivo, lúdico, etc.).

Acciones:

- Fomentar la colaboración público privada
- Favorecer la conciliación en cada etapa de la vida
- Cobertura universal de la Educación de 0-3 años, con carácter gratuito, con especial preocupación a que se cubra esta necesidad en las familias de rentas más bajas y en las zonas, urbanas y rurales.

L1.4. Fomentar los recursos y servicios que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Acciones:

- Servicios de conciliación los fines de semana
- Servicios de cuidados de urgencia (red de servicios de cuidados para la atención inmediata en casos de urgencia).
- Ampliar la red de servicios de cuidados (medio urbano y rural)
- Establecer convenios de colaboración público privada para la prestación de servicios y recursos de cuidado.
- Apoyos a las empresas modulados en función de las características de la empresa, no para todos igual, exigencia en los requisitos de acceso a ayudas y seguimiento de esas subvenciones.
- Fomentar y facilitar el acceso a la red de servicios de apoyo al cuidado (red de guarderías, de escuelas infantiles, de vacaciones escolares, etc.) por ejemplo dando prioridad en el acceso a colectivos más vulnerables trabajadores de pequeñas empresas

- Incrementar el número de plazas del cuidado a menores estableciendo conciertos con guarderías privadas, aumentando el número de plazas de guarderías públicas, etc.) lo mismo que en el ámbito de la dependencia (centros de día, residencias, etc.)
- Coordinación con la comunidad educativo horarios compatibles con la jornada laboral
- Fomentar una red de actividades extraescolares accesible en función de renta.
- Dotar de servicios del cuidado en Polígonos industriales (centros de día, guarderías, etc.) en la colaboración con la administración y las empresas.
- Cobertura universal de la Educación de 0-3 años, con carácter gratuito, con especial preocupación a que se cubra esta necesidad en las familias de rentas más bajas y en las zonas, urbanas y rurales.
- Reforzar la atención a la dependencia

L1.5. Reconocer, dignificar y regularizar a las personas cuidadoras.

Acciones:

- Cotizaciones para personas cuidadoras (alta en S.S.).
- Ampliar las vías por las cuales se canaliza el reconocimiento del tiempo de cuidados, a menudo puntual, en el sistema de Seguridad Social.
- Reconocimiento de los tiempos de cuidado (vida laboral).
- Ayudas económicas para personas cuidadoras (transferencias, deducciones...).
- Seguros para cubrir cuidados por motivos de enfermedad de la persona menor de edad.
- Bajas laborales por enfermedad de persona a cargo.

EJE 2. Incentivar el desarrollo de una cultura empresarial familiarmente responsable.

Líneas estratégicas:

L2.1. Contribuir a la implantación de una nueva organización y cultura del trabajo, tanto en el sector público como en el privado, que permitan a las personas trabajadoras conciliar la vida familiar y la vida laboral.

Acciones:

- Premiar a las empresas/autónomos que apliquen medidas de conciliación.
- Fomentar y facilitar la implementación la jornada de 4 días o 32 h. semanales garantizando el mantenimiento del salario.
- Bonificar a las empresas que contraten a personas que estén al cuidado de una persona dependiente.
- Cubrir los costes de la implementación de medidas de conciliación, por parte de las administraciones públicas.
- Fomentar la racionalización de horarios, a través de un pacto.
- Visibilizar y reconocer públicamente a las empresas que estén llevando a cabo medidas ejemplares de buenas prácticas en materia de conciliación, especialmente autónomos y pymes.
- Incrementar actuaciones y recursos para visibilizar las buenas prácticas en materia de corresponsabilidad y conciliación de las empresas.

L2.2. Seguimiento y verificación en el cumplimiento e implementación de las medidas de conciliación establecidas en el sector público y privado.

Acciones:

- Establecer medidas de conciliación de obligado cumplimiento en los convenios colectivos.
- Fomentar la incorporación de medidas de conciliación en los convenios colectivos de manera participada y negociada.
- Reforzar el seguimiento y control de la implementación de medidas de conciliación por parte de inspección de trabajo

- Incrementar los recursos existentes para facilitar y fomentar con incentivos a las empresas la elaboración y registro de los Planes de Igualdad, especialmente a pymes de menos de 50.
- Compensar económicamente a las empresas que registren sus planes de igualdad incluyendo medidas de conciliación y corresponsabilidad, en función de la características y tiempo empleado por cada una de ellas (cálculo de costes laborales)
- Establecer la obligatoriedad de registrar en la dirección general de Trabajo los planes de igualdad.
- Establecer la obligatoriedad en los planes de igualdad que incluyan medidas de conciliación y fomento de la corresponsabilidad
- Adaptar las exigencias a las características de las empresas.
- Premiar e incentivar por parte de la administración la incorporación de medidas de conciliación en el ámbito laboral de una manera participada y negociada en las empresas, atendiendo a las necesidades y características específicas de cada una de ellas.

L2.3. Desarrollar políticas que favorezcan la racionalización y flexibilidad de horarios para favorecer la conciliación.

Acciones:

- Fomentar y facilitar la flexibilidad de horarios.
- Restringir los horarios y días de apertura de los establecimientos.
- Establecer medidas de flexibilidad espacial y temporal para la conciliación

L2.4. Poner en valor las profesiones esenciales para el cuidado.

- Fomentar la investigación sobre las profesiones esenciales para el cuidado.
- Visibilizar y fomentar la investigación sobre los beneficios de los cuidados para la sociedad.
- Fomentar que la orientación académica y profesional no esté sesgada por motivos de género.

- Orientación con perspectiva de género tanto académica como profesional.
- Visibilizar la ausencia de hombres en las titulaciones académicas y perfiles profesionales vinculados a los cuidados.
- Reconocer las profesiones de cuidados (no son de segunda categoría)

L2.5. Adaptar las medidas de conciliación a PYMES y autónomos

- Compensar cotización por bajas de maternidad, paternidad y cuidados a menores y personas mayores
- Fomentar la colaboración entre autónomos y sus asociaciones estableciendo acciones colectivas
- Ampliar horario servicios de cuidado, incluidos fines de semana y festivos con acceso preferente para para autónomos y PYMES en función de renta
- Cubrir cuota de autónomos y compensar ingresos por parte de la seguridad sociales en caso de baja por cuidados (permisos de paternidad y maternidad, excedencias por cuidado de mayores, etc.) en función de renta.

EJE 3. Fomento de la igualdad y la corresponsabilidad en las esferas familiar, social y profesional.

Líneas estratégicas:

L.3.1. Desarrollar acciones para eliminar estereotipos de género en el ámbito familiar, profesional y educativo.

Acciones:

- Trabajar la eliminación de estereotipos de género en Educación primaria y secundaria (tutorías, talleres en centros educativos, etc.) en colaboración con la comunidad educativa.

L.3.2. Reforzar actuaciones y recursos de difusión en el fomento de la cultura de corresponsabilidad y en la difusión de recursos y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional

Acciones:

- Mejorar la accesibilidad a la información actualizada (de forma online)
- Crear una ventanilla única informativa por parte de la administración para recibir información y solicitar tramites de conciliación. Facilitando el acceso de los recursos y medidas existentes en materia de conciliación para empresas y trabajadores y ciudadanía en general, así como de la tramitación de las ayudas existentes al respecto.
- Formar e informar a los y las trabajadores/as sobre las medidas de igualdad y corresponsabilidad.
- Realizar acciones y campañas de difusión sobre los servicios y recursos existentes.

L3.3. Fomentar las prácticas empresariales familiarmente responsables.

Acciones:

- Responsabilizar a la empresa y concienciarla sobre los beneficios de estas prácticas.
- Visibilizar el impacto económico, social y laboral que tiene la implementación de medidas de conciliación en las empresas.

(p.ej. retención y atracción del talento, mejora de la productividad, etc.)

- Concienciar de que el teletrabajo no es una medida de conciliación por sí mismo.
- Naturalizar, en cierta medida, la presencia de niñas/os en el trabajo, así como de otras personas que requieren cuidados.
- Difusión de buenas prácticas de las empresas que llevan a cabo medidas de conciliación y la cultura de la corresponsabilidad. Visibilizando, reconociendo e incentivando el trabajo realizado.
- Potenciar e incentivar permisos retribuidos intransferibles y medidas para que los hombres se impliquen en las responsabilidades familiares de cuidado.
- Sensibilización en corresponsabilidad en los centros de trabajo.
- Mantener el acceso a la formación que ofrece la empresa y agentes sociales a las personas en excedencia por cuidados.
- Fomentar buenas prácticas en materia de conciliación y corresponsabilidad de las empresas, las empresas están haciendo muchas cosas y no se visibilizan. La conciliación es algo necesario y deseable para todas las empresas.
- Premiar a las empresas que lleven a cabo medidas de conciliación y las cumplen, seguimiento de su ejecución. las grandes empresas ejercen de efecto tractor para las pequeñas empresas.
- Constituir un grupo de empresas ejemplarizantes en colaboración con los agentes sociales que ejerzan de modelo tractor.

L.3.4. Garantizar la promoción por motivos de conciliación en el ámbito laboral.

Acciones:

- Apoyar y fomentar medidas para premiar el tiempo de cuidados en las empresas (ascenso y reconocimiento en la carrera profesional, méritos para el acceso a otros puestos, etc.)

L.3.5. Educar en corresponsabilidad desde el ámbito formal y no formal.

- Educar en corresponsabilidad mediante la participación ciudadana y en sociedad.

- Visibilizar referentes en materia de conciliación en los programas formativos (p.ej. convenios, planes de igualdad, estrategias de empresas, etc.)

EJE 4. Sensibilización y concienciación sobre los beneficios de la corresponsabilidad para mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Líneas estratégicas:

L4.1. Contribuir al desarrollo de una nueva cultura del cuidado igualitaria y cooperativa abandonando los roles de género tradicionales.

Acciones:

- Implementar medidas cooperativas en colaboración con agentes sociales para la difusión de la cultura de la corresponsabilidad

L4.2. Visibilizar y poner en valor los cuidados.

Acciones:

- Cuidar a las personas cuidadoras
- Concienciar sobre la necesidad de compartir las responsabilidades y tareas de cuidados entre la "tribu" (red social y familiar).
- Revisar el cuidado como derecho en lugar de como responsabilidad.

EJE 5. Transversalización de la perspectiva de corresponsabilidad y conciliación en la actuación del Gobierno de Aragón

Líneas estratégicas:

L5.1. Cláusulas y elementos que promuevan la conciliación en las convocatorias de contratación públicas, ayudas, subvenciones y otros instrumentos de actuación del Gobierno de Aragón

Acciones:

- Incluir como requisito a las empresas y entidades públicas y privadas su compromiso con la conciliación para el acceso a convocatorias, ayudas y subvenciones públicas.
- Difundir las buenas prácticas que se llevan a cabo en materia de conciliación en la administración como ejemplo y motor para conseguir avanzar en la cultura de la corresponsabilidad.

L5.2. Eliminar los obstáculos en la solicitud y/o implementación de medidas de conciliación en el ámbito laboral y profesional, asegurando la simplificación de la tramitación administrativa a autónomos empresas y entidades públicas y privadas.

Acciones:

- Simplificar y/o facilitar los requisitos para la elaboración e implementación de medidas de conciliación en los planes de igualdad especialmente a pymes. Adaptándolos a las características y recursos de cada empresa, desde la negociación y la participación.
- Promover y difundir ayudas y subvenciones para la inscripción en el registro de los planes de igualdad a autónomos y Pymes.

L5.3. Promover la coordinación inter e intraadministrativa en materia de conciliación para aunar esfuerzos (Educación, Dirección general de Trabajo, etc.).

Acciones:

- Reforzar los recursos y medios económicos y personales para el seguimiento y control de la ejecución de las medidas de

conciliación y de los planes de igualdad por parte de la Dirección general de trabajo.

- Crear espacios de colaboración y comunicación entre los diferentes ámbitos administrativos implicados en la implementación de la estrategia, para evitar duplicidades y trabajar en la misma línea y con el mismo objetivo

L5.4. Promover la investigación para seguir analizando y conociendo sobre las diferentes situaciones que afectan a las familias y a las personas en la atención del cuidado.

Acciones:

- Realizar estudios y diagnósticos de forma continuada en relación a las necesidades de conciliación.
- Crear un observatorio de medidas y actuaciones para fomentar la corresponsabilidad y la conciliación.

6. Bibliografía

Balcazar, F. E. (2003). "Investigación acción participativa (IAP): Aspectos conceptuales y dificultades de implementación". *Fundamentos en Humanidades*, 4(7-8), 59-77.

Callejo, J., Viedma, A. (2006). *Proyectos de intervención: investigación-acción (IA) e investigación acción participativa (IAP)*. En J. Callejo y A. Viedma (Ed.), *Proyectos y estrategias de Investigación Social: la perspectiva de la intervención* (pp. 167-196). Madrid: McGraw-Hill.

Orejudo, S., Cano-Escoriaza, J., Cebollero-Salinas, A. B., Bautista, P., et al. (2023). Evolutionary emergence of collective intelligence in large groups of students. *Frontiers in Psychology*, 13, 848048.

Agenda para el Desarrollo Sostenible 2030 – Organización de las Naciones Unidas https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=S

Estrategia del Consejo Europeo extraordinario de Lisboa para el crecimiento y el empleo: hacia la Europa de la innovación y el conocimiento – Consejo Europeo (año 2000) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10241&from=ES>

Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015 – Comisión Europea <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Aem0037>

Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador – Comisión Europea <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52010DC2020&from=ES>

Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración General del Estado - Ministerio de Hacienda y Función Pública- https://www.mptfp.gob.es/dam/es/portal/funcionpublica/funcion-publica/dialogo-social/conciliacion/Guia_conciliacion.pdf.pdf

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 -

Plan Estratégico para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres PEIEMH (2022-2025) https://www.inmujeres.gob.es/elinstituto/PlanesEstrategicos/docs/Plan_Estrategico_2022_2025.pdf