VI Barómetro FEDEPE

Avance del liderazgo femenino

Mujer, RSE y Realidad Profesional en la empresa y el trabajo autónomo en un contexto de incertidumbre global y revolución digital

2026

FEDEPE

SUBVENCIONADO POR

GOBIERNO DE ESPAÑA
VICEPRESIDENCIA SEGUNDA DEL GOBIERNO
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

GEDEON RICHTER
Celebrando 125 años
15 años en España

Fundación ONCE

Índice

1 Objetivos

2 Metodología

3 Principales Resultados

3.1. Diagnóstico del contexto actual de la mujer en el entorno profesional

3.2. Demanda de medidas que impulsen la conciliación, el liderazgo femenino y la igualdad de género

3.3. Entorno familiar, impacto en su bienestar y menopausia

4 Principales conclusiones

A Anexo: Perfil de las encuestadas

Objetivos



Objetivos

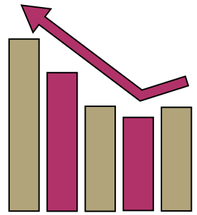
Analizar el contexto, los factores, las brechas y los retos que afectan a las mujeres en España, con y sin discapacidad, en su desarrollo profesional, empresarial y en el trabajo autónomo, con especial atención a la igualdad de oportunidades, el liderazgo femenino, el acceso a puestos de dirección, su crecimiento profesional y los condicionantes de su bienestar físico y mental

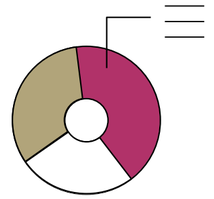
Este análisis se enmarca en un escenario de incertidumbre global y transformación económica, tecnológica y social, marcado por los conflictos bélicos internacionales, la digitalización y la revolución acelerada de la inteligencia artificial, que entendemos está impactando en la competitividad, el bienestar físico y mental y las condiciones laborales de las mujeres.

Metodología

Metodología

Se han analizado las respuestas de 988 mujeres entrevistadas





NOTA TÉCNICA

Se han analizado las respuestas de 988 mujeres mayores de 18 años residentes en España, recogidas mediante un cuestionario online cumplimentado entre el 12 de junio y el 30 de julio de 2026. En el estudio han participado mujeres de todas las comunidades autónomas y de distintos grupos de edad.

El universo de referencia está constituido por las mujeres mayores de 18 años residentes en España. Para el conjunto de la muestra, el error muestral es de ±3,17 %, calculado con un nivel de confianza del 95,5 % y bajo el supuesto de máxima indeterminación (p = q = 0,5).

La muestra incluye las respuestas de 245 mujeres con discapacidad. Para ajustar su representación a la realidad poblacional de las mujeres residentes en España de entre 18 y 65 años, se ha aplicado una ponderación que sitúa en el 10,3% el peso del colectivo de mujeres con discapacidad dentro del total de la muestra (según últimos datos publicados por el INE).

Además de la muestra de mujeres residentes en España, se han recogido respuestas de mujeres residentes en Francia, Alemania, Estados Unidos, República Dominicana y Ecuador, que no han sido recogidas en el análisis de resultados centrado en España.

Principales resultados

3.1. Diagnóstico del contexto actual de la mujer en el entorno profesional

Datos destacados

- La conciliación de la vida laboral y familiar (67,8%) y el acceso a puestos de responsabilidad y liderazgo (62,5%) son los ámbitos profesionales donde existen más desigualdades.
- 3 de cada 10 mujeres trabajadoras cuestionan la actuación de su empresa ante situaciones de embarazo o maternidad.
- Las mujeres trabajadoras describen un entorno laboral en el que tienen que demostrar más capacidad que los hombres para que sean consideradas como líderes válidas (80,6%), con una cultura empresarial basada en modelos de liderazgo masculinos (75,5%) y en los que sigue habiendo sesgos en los procesos de selección y promoción interna (75,1%).
- Cerca de 1 de cada 3 empresarias y autónomas manifiestan que existe discriminación de género en la toma de decisiones relevantes y significativas dentro de su sector o ámbito de profesional.
- Un 14,3% de las mujeres trabajadoras denuncian que su salario está por debajo del que cobra un hombre en su mismo puesto dentro de su empresa.
- Una parte importante de mujeres trabajadoras (15,3%) manifiestan que todavía existen entornos profesionales en los que la mujer no cobra lo mismo que un hombre.

Datos destacados

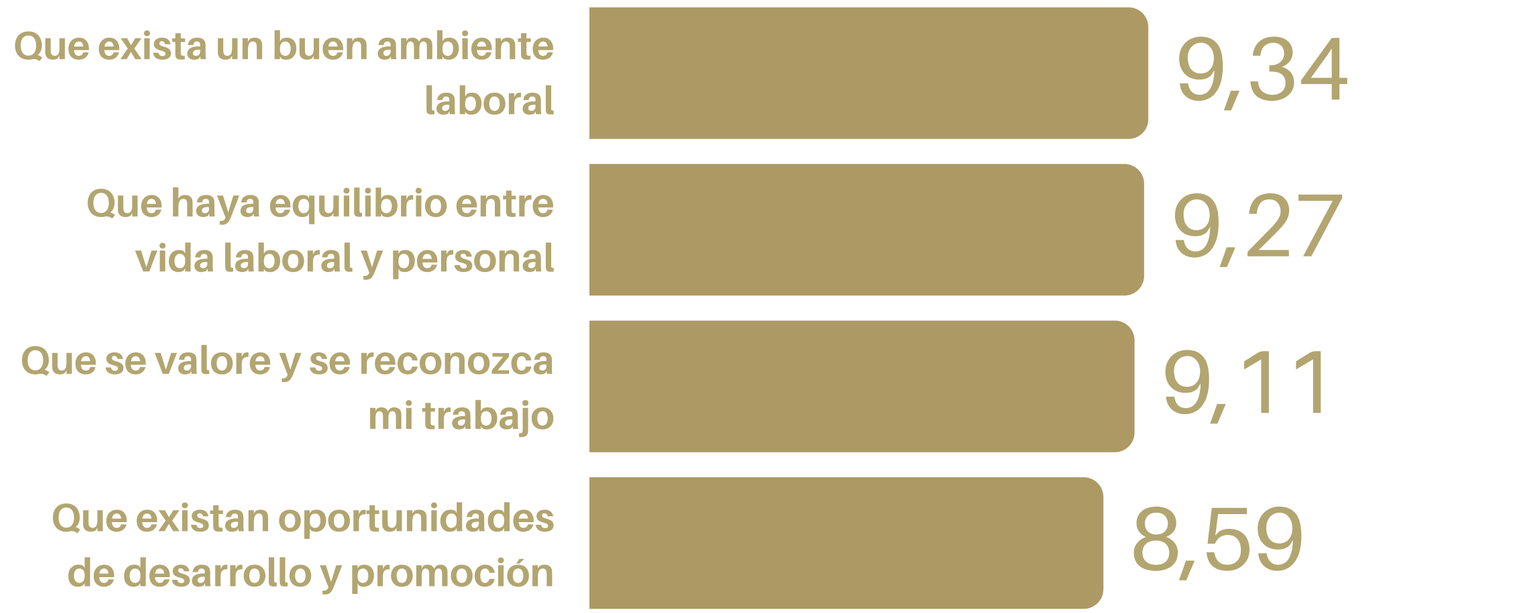
- Las mujeres trabajadoras consideran que hay obstáculos que le dificultan su desarrollo profesional (73,4%), los más destacados son la sobrecarga por el cuidado de hijos/as o dependientes (23,8%), tener una red de contactos limitadas (22,6%) y la discriminación por edad (22,1%).
- Entre los factores que frena el desarrollo profesional de la mujer, se menciona que no exista un tratamiento adecuado para aliviar los síntomas de la menopausia (78,7%).
- Casi el 30% afirma que no existe un entorno profesional que ofrezca oportunidades de desarrollo profesional equitativas entre hombres y mujeres.
- La situación geopolítica internacional (87,5%), la adopción de modelos híbridos o remotos de trabajo (81,7%) y la IA (81,5%) son factores que contribuyen a incrementar la brecha entre hombres y mujeres en su desarrollo profesional.
- Algo más de la mitad de las mujeres autónomas (56%) suelen encontrarse con más dificultades de acceso a la financiación que los hombres.
- 3 de cada 10 mujeres trabajadoras denuncian que han sufrido o han tenido conocimiento de algún caso de acoso laboral o sexual dentro de su entorno laboral.
- Ante estos casos, llama la atención la falta de respuesta por parte de la empresa, dado que lo habitual es que la empresa, ante estos casos, no haga nada al respecto.

Factores que impactan en su bienestar en el trabajo

Los factores más importantes que impactan en el bienestar de la mujer trabajadora en su entorno profesional son que exista un **buen ambiente laboral**, que haya **equilibrio entre vida laboral y personal** y que **se reconozca y valore su trabajo**.

Opinión de mujeres que trabajan o están en paro (876 casos)

Valora en una escala de 0 a 10 (donde 0 significa "nada importante" y 10 "muy importante) cada uno de los siguientes factores para tu bienestar en el trabajo (P20)

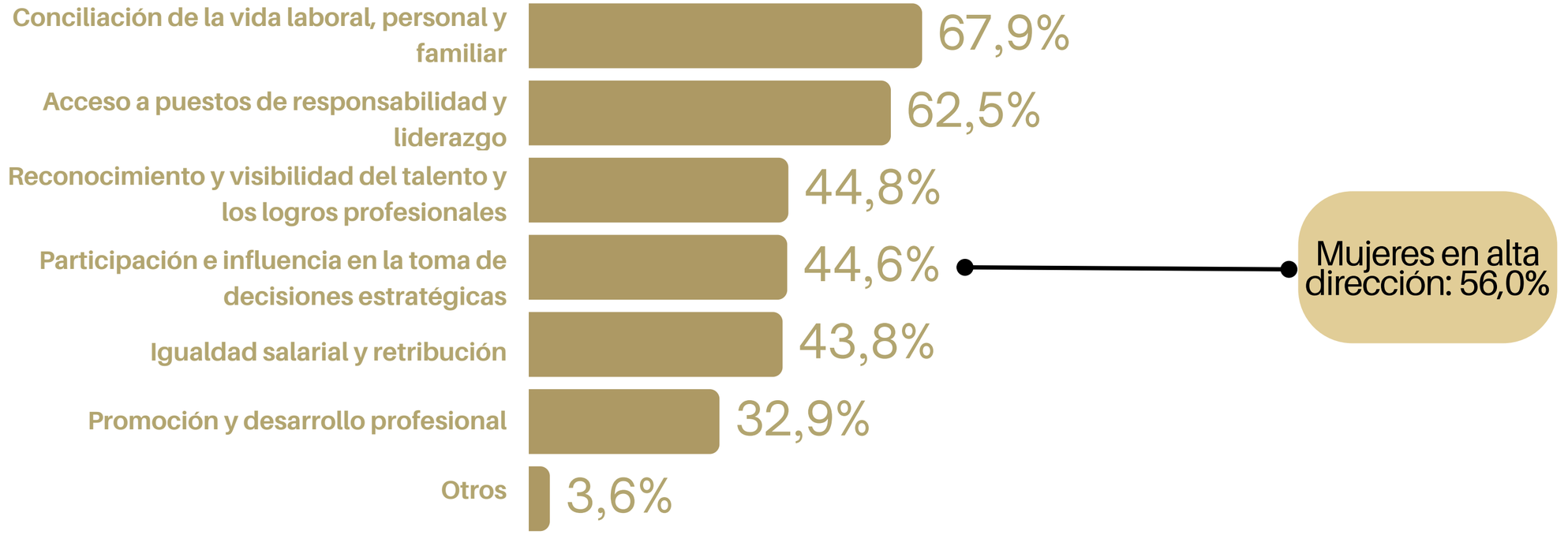


Ámbitos profesionales donde hay más desigualdades para las mujeres

La mayoría de las mujeres trabajadoras señalan **la conciliación de la vida laboral y familiar** (67,9%), así como el **acceso a puestos de responsabilidad y liderazgo** (62,5%) como los principales ámbitos profesionales donde existen más desigualdades para las mujeres. En segundo lugar, figuran la **falta de reconocimiento de su talento y logros profesionales** (44,8%), **la menor participación e influencia en las decisiones estratégicas** (44,6%) y **las desigualdades que existen a nivel salarial** (43,8%).

Opinión de mujeres que trabajan o están en paro (876 casos)

¿En qué ámbitos considera que persisten actualmente las mayores desigualdades para las mujeres en el entorno profesional? (P28)



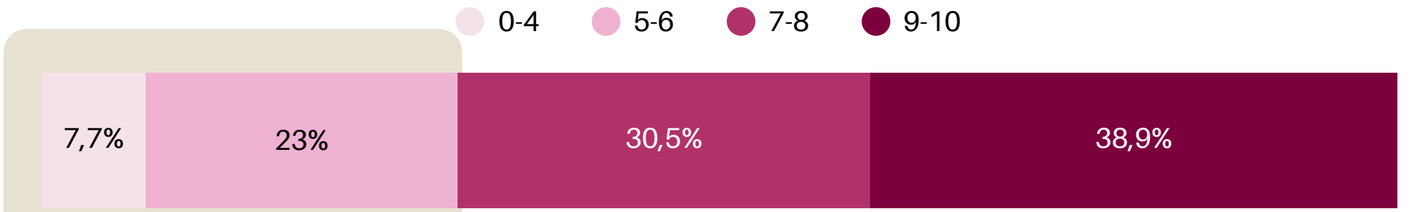
Valoración actuación de la empresa frente a la maternidad

Actualmente, **3 de cada 10 mujeres trabajadoras cuestionan la actuación de su empresa ante situaciones de embarazo o maternidad**, en un 7,7% de los casos la actuación de la empresa ante estas situaciones llega a valorarse como mala. No llega ni al 40% el porcentaje de trabajadoras que consideran que la actuación de su empresa es muy positiva.

Opinión de mujeres que trabajan por cuenta ajena o están en paro (810 casos)

Escala de de valoración de 0, Nada positiva a 10 , muy positiva

valora la actuación de tu empresa (o de la última en la que trabajaste) ante situaciones de embarazo, maternidad, lactancia...(P17)



***Media* 7,45**

El

30,7%

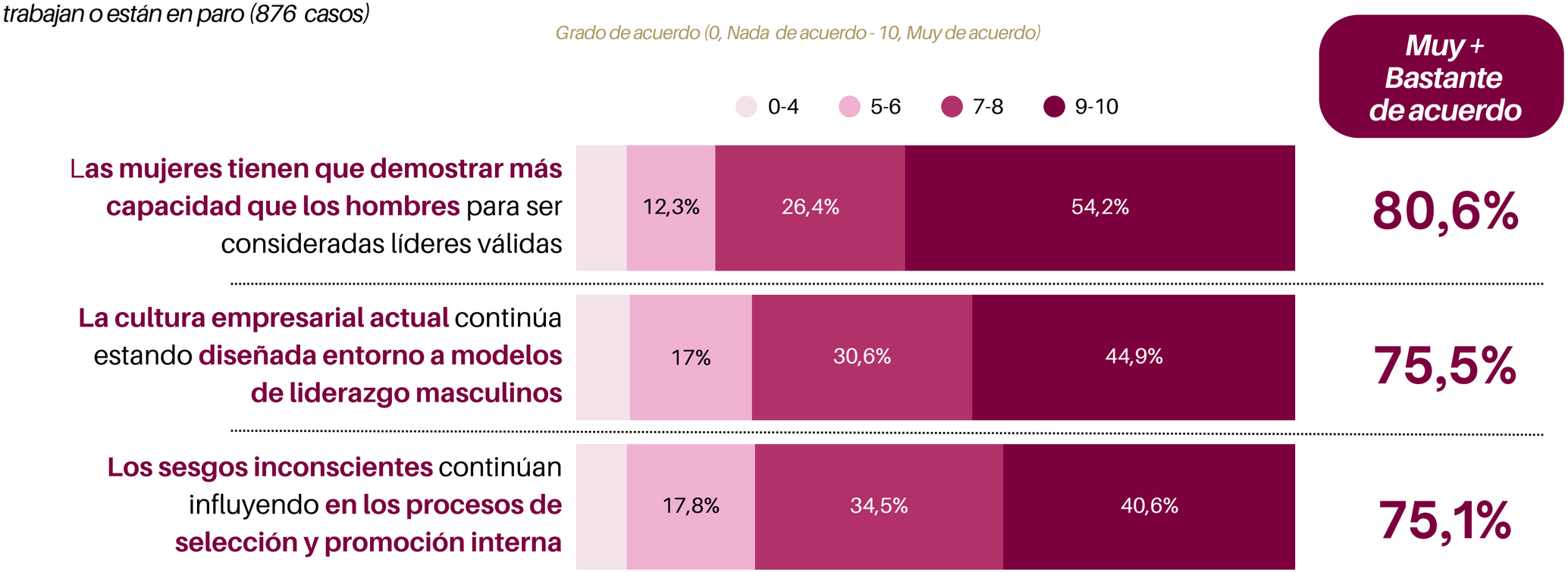
de las mujeres trabajadoras puntúan con una nota baja (≤6) la actuación de su empresa en estas situaciones

Valoración de la situación actual de la mujer en el entorno laboral con respecto a los hombres

Las mujeres trabajadoras consideran, principalmente, que se encuentran en un entorno laboral en que **tienen que demostrar más capacidad que los hombres** para que sean consideradas como líderes válidas (80,6%), con una **cultura empresarial basada en modelos de liderazgo masculinos** (75,5%) y en los que **sigue habiendo sesgos en los procesos de selección y promoción interna** (75,1%).

Opinión de mujeres que trabajan o están en paro (876 casos)

A continuación indica tu grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones haciendo uso de una escala de 0 a 10 (P26)

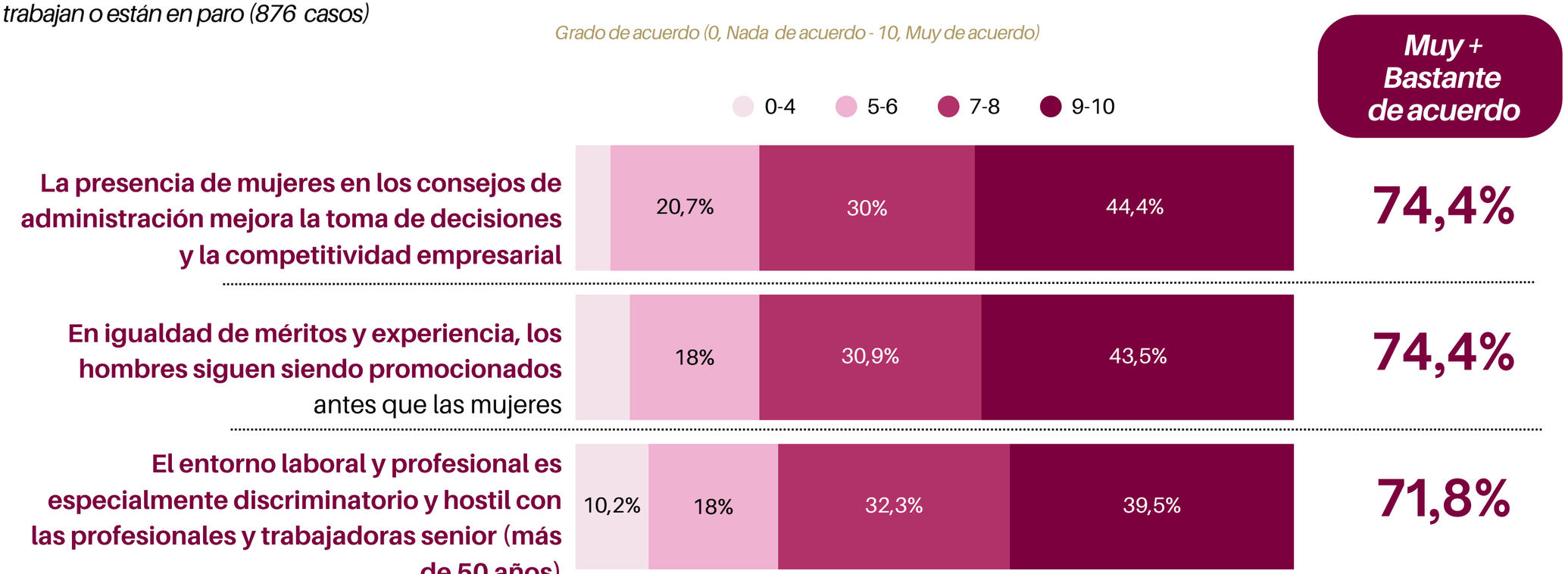


Valoración de la situación actual de la mujer en el entorno laboral con respecto a los hombres (2/2)

Hay un alto grado de acuerdo a la hora de considerar que **las mujeres en los consejos de administración mejora la toma de decisiones** (74,4%), que existen situaciones en las **hay** cierto **favoritismo por los hombres en procesos de promoción** (74,45), así como, que **el entorno profesional es especialmente hostil y discriminatorio con las trabajadoras seniors** (71,8%).

Opinión de mujeres que trabajan o están en paro (876 casos)

A continuación indica tu grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones haciendo uso de una escala de 0 a 10 (P26)

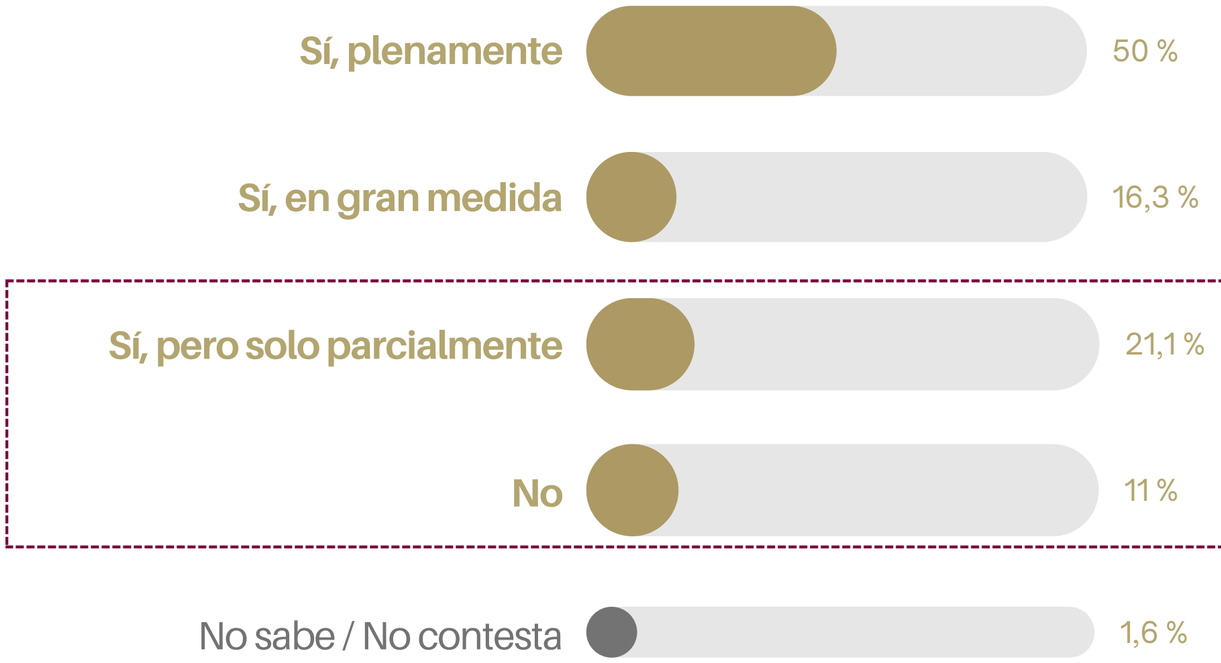


Influencia de las empresarias y autónomas en las decisiones que marcan la evolución en sus sectores y activ. profesional

Cerca de **1 de cada 3 empresarias y autónomas manifiestan** que todavía **existe discriminación de género en la toma de decisiones relevantes y significativas dentro de su sector o ámbito de profesional.**

Opinión de las mujeres que trabajan por cuenta propia (66 casos)

¿Considera que las mujeres directivas, empresarias y autónomas cuentan con la misma capacidad que los hombres para influir en las decisiones que marcan la evolución de sus sectores y actividades profesionales? (P29A)



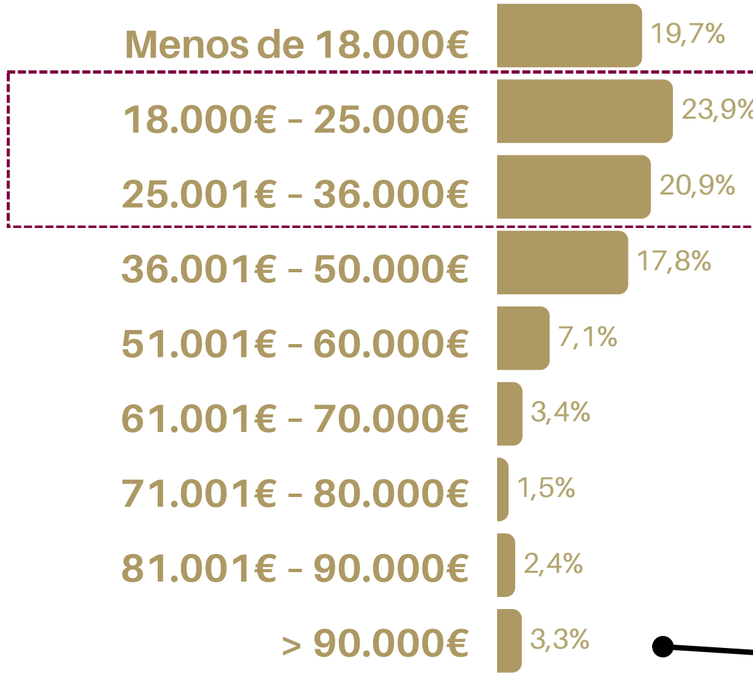
El
32,1%
de las empresarias o autónomas piensan que tienen poca capacidad o ninguna de influir este tipo de decisiones

Condiciones económicas: Retribución

El **salario más habitual** de las mujeres trabajadoras s**e sitúa entre los 18.000 a 36.000 euros brutos anuales**, a esto hay que sumarle que **cerca del 20% no llega a 18.000 euros brutos anuales**.

Opinión de mujeres que trabajan por cuenta ajena o están en paro (810 casos)

¿En cuál de los siguientes tramos se sitúa tu salario anual bruto, o en su caso el salario que percibías en tu último empleo? (P10)



El 44,8% percibe un salario entre 18.000 y 36.000 euros anuales

Mando medio / resto de empleados: 27,4%

El **64,5%** **cobra un salario por debajo de los 36.000 euros anuales**

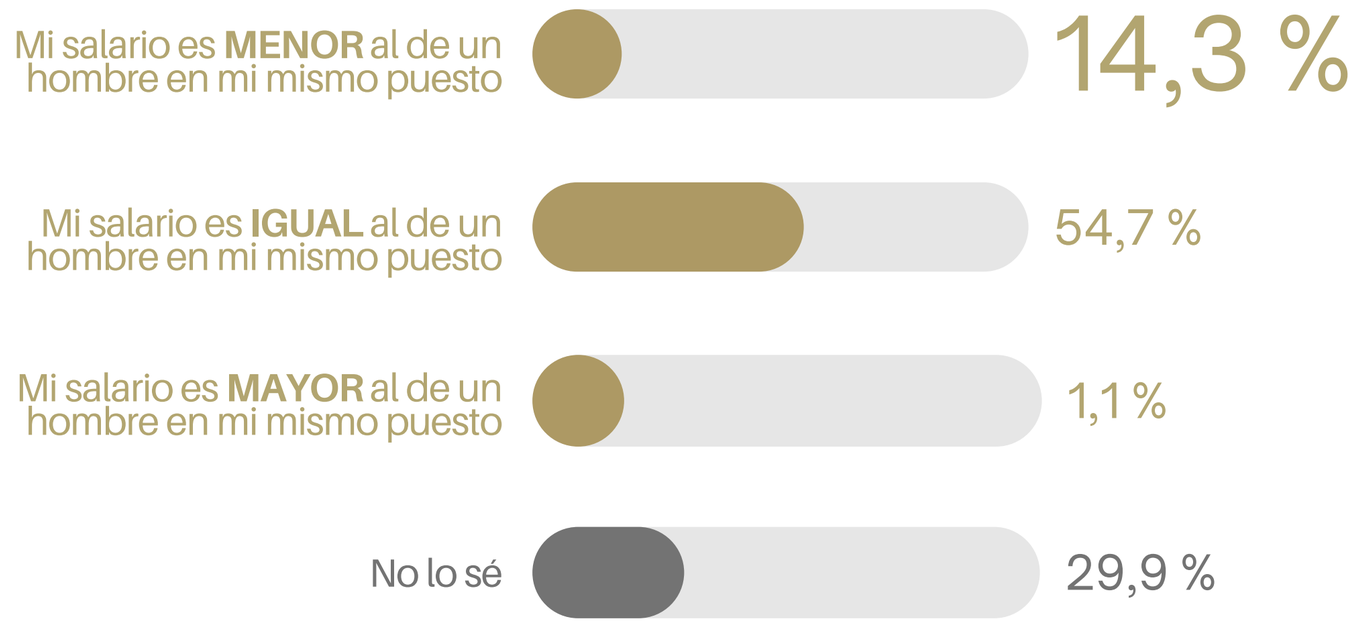
De46-65 años 5,7%
Alta direccción: 17,1%

Existencia de brecha salarial

Todavía **un 14,3% de las mujeres trabajadoras** ponen de manifiesto que **su salario está por debajo del que cobra un hombre en su mismo puesto** dentro de su empresa.

Opinión de mujeres que trabajan por cuenta ajena o están en paro (810 casos)

¿Tu salario anual bruto (o el que percibías en tu último empleo) es igual al de un hombre en tu mismo puesto de trabajo dentro de tu entidad? (P11)



Inequidad salarial entre hombres y mujeres

Una parte importante de mujeres trabajadoras (15,3%) **manifiestan** que todavía **existen entornos profesionales en los que la mujer no cobra lo mismo que un hombre**.

Opinión de mujeres que trabajan por cuenta ajena o están en paro (810 casos)

La empresa en la que trabajas /trabajabas practica una política salarial entre hombres y mujeres...

¿En qué medida consideras que la empresa en la que trabajas actualmente (o en la última en la que trabajaste) es equitativa en los salarios entre hombres y mujeres? (P12)



El **15,3%** considera que NO EXISTEN SALARIOS EQUITATIVOS ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Evolución brecha salarial últimos 5 años

Algo más de la mitad de las mujeres trabajadoras (52,4%) manifiestan que la brecha salarial que existe con respecto a los hombres **no ha disminuido en los últimos 5 años.**

Opinión de mujeres que trabajan por cuenta ajena o están en paro (810 casos)

En tu opinión, la brecha salarial que sufren las mujeres con respecto a los hombres ¿ha crecido, ha disminuido o se mantiene igual en los últimos cinco años? (P25)



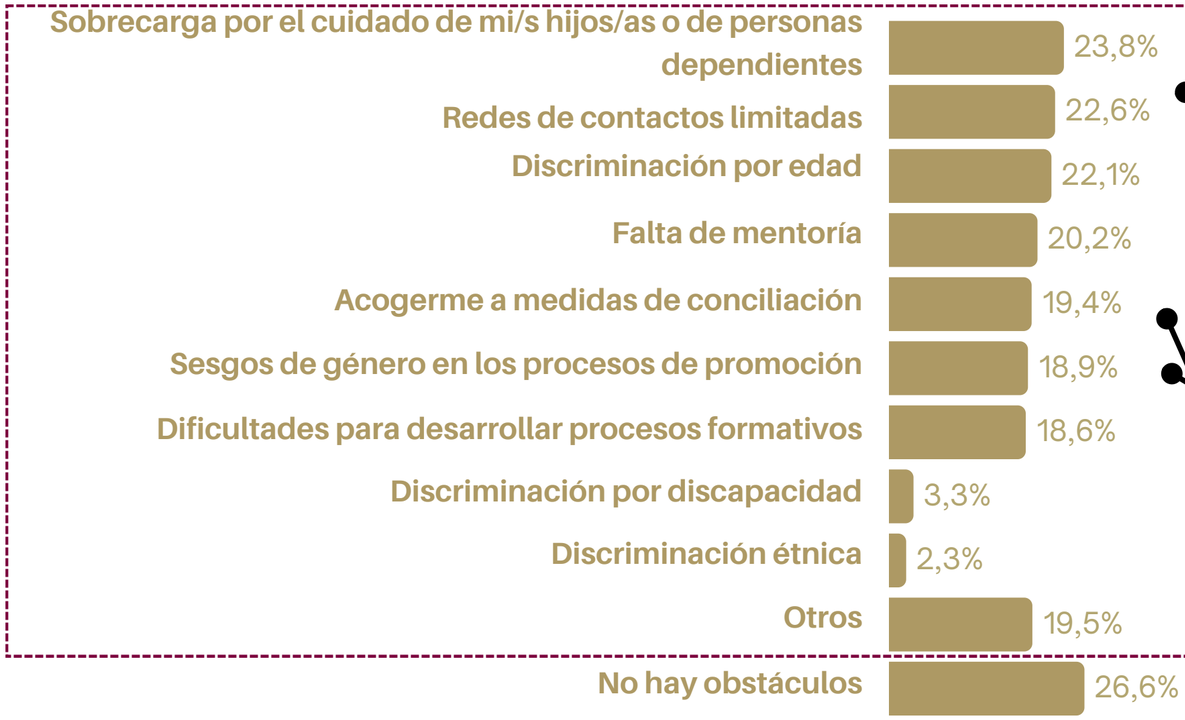
El
52,4%
considera que
NO HA DISMINUIDO LA BRECHA SALARIAL

Factores que dificultan el desarrollo profesional

La gran mayoría de mujeres trabajadoras (73,4%) **consideran que hay obstáculos que le dificultan su desarrollo profesional**.
Principalmente, **mencionan** la sobrecarga por **el cuidado de hijos/as o dependientes** (23,8%), tener **una red de contactos limitadas** (22,6%) y su **discriminación por edad** (22,1%) **entre los factores que dificultan más su desarrollo profesional**.

Opinión de mujeres que trabajan por cuenta ajena o están en paro (810 casos)

Del siguiente listado, indica los 3 aspectos que consideras que en mayor medida dificultan tu desarrollo profesional. (P14)



de 30 a 45 años: 30,4%
Vive con hijos: 39,8%
Cuida dependiente: 52,0%

de 18 a 29 años: 41,7%

El
73,4%
de las mujeres consideran que hay obstáculos que dificultan su desarrollo profesional

Alta direccción: 30,0%

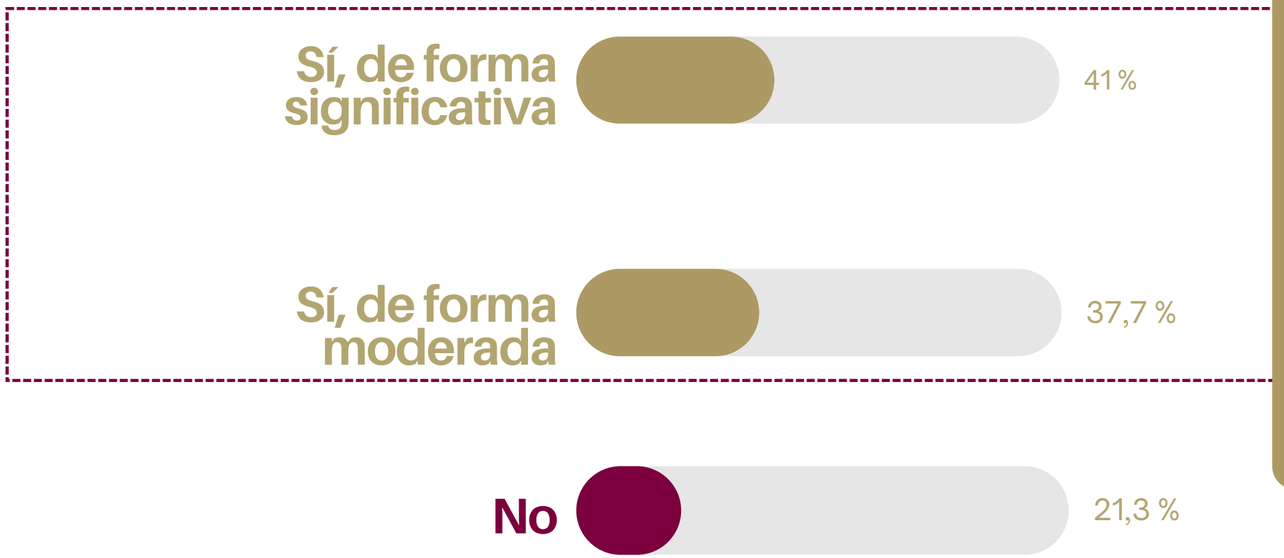
de 30 a 45 años: 27,2%

La falta de un tratamiento adecuado para la menopausia es una barrera para su desarrollo profesional

Dentro del grupo de **mujeres que tienen la menopausia,** existe un **amplio acuerdo** (78,7%) **a la hora de señalar a la menopausia y al hecho de que no exista un tratamiento adecuado de los síntomas como factor que frena su desarrollo profesional.**

Opinión de mujeres que no tienen la menstruación (363 casos)

¿Consideras que la falta de tratamiento adecuado de los síntomas de la menopausia puede afectar al desarrollo profesional de las mujeres? (P36)



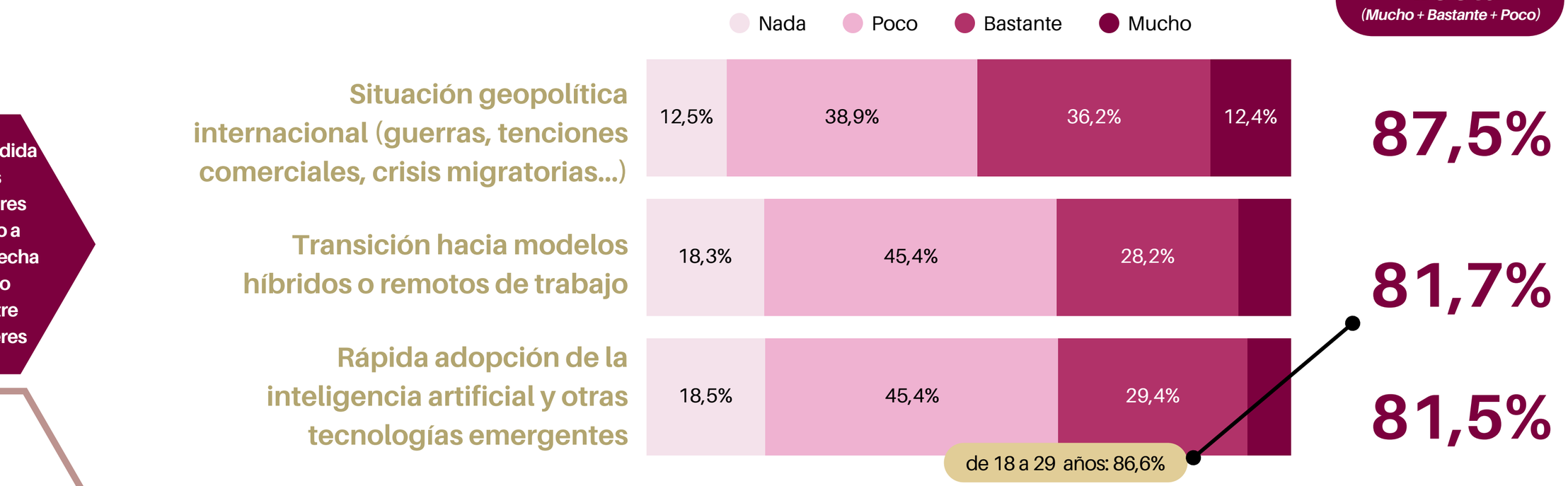
El
78,7%
considera que la falta de un tratamiento adecuado para la menopausia afecta a su desarrollo profesional

Factores que han incrementado la brecha en el desarrollo profesional entre hombres y mujeres

Casi 9 de cada 10 mujeres **trabajadoras señalan que la situación geopolítica internacional está afectando de alguna medida a incrementar la brecha entre hombres y mujeres** en su desarrollo profesional, además también señalan que la adopción de modelos híbridos o remotos de trabajo (81,7%) y la IA (81,5%) son factores que contribuyen a ello.

Opinión de mujeres que trabajan o están en paro (876 casos)

Indica en qué medida crees que los siguientes factores han contribuido a incrementar la brecha en el desarrollo profesional entre hombres y mujeres (P27)



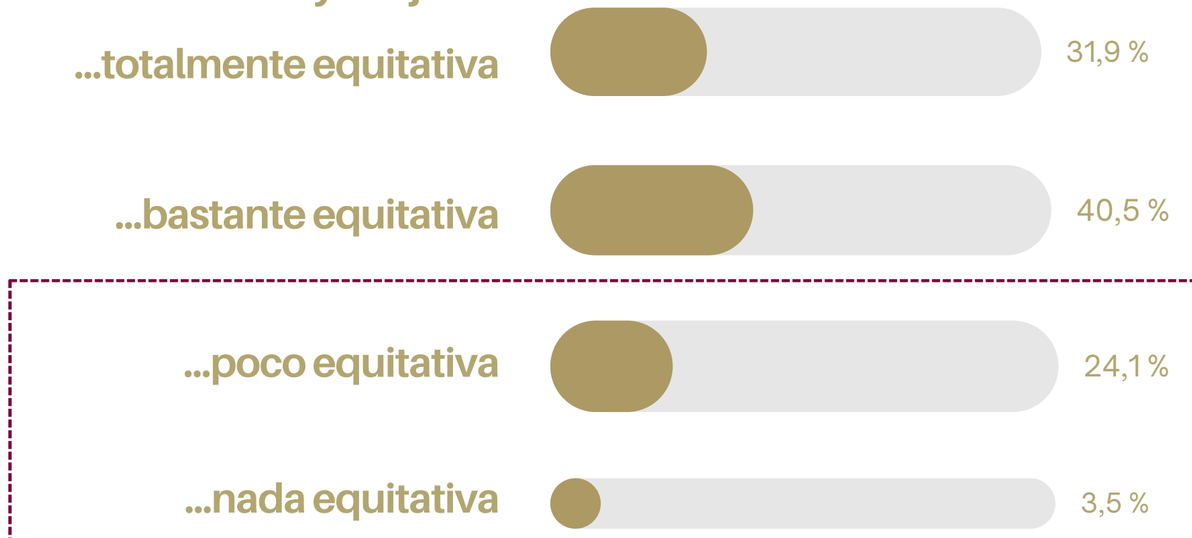
Falta de equidad en el desarrollo profesional de hombres y mujeres

Casi **el 30% de las mujeres trabajadoras manifiestan** que todavía **no existe un entorno profesional que ofrezca oportunidades de desarrollo profesional equitativas entre hombres y mujeres**.

Opinión de mujeres que trabajan por cuenta ajena o están en paro (810 casos)

La empresa en la que trabajas /trabajabas practica una política de desarrollo profesional entre hombres y mujeres...

¿Y en qué medida consideras que es equitativa en las oportunidades de desarrollo profesional entre hombres y mujeres? (P13)



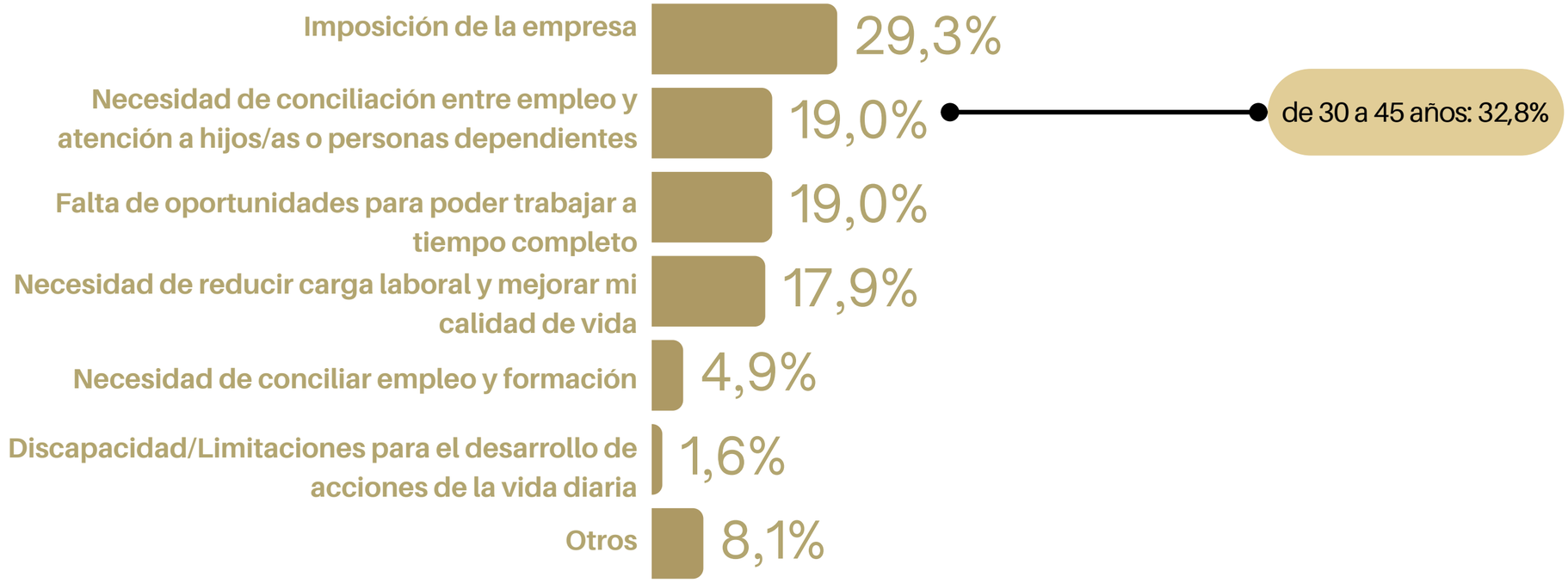
El **27,6%** considera que NO EXISTEN OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROF. EQUITATIVAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Principales motivos para trabajar a tiempo parcial

El motivo más común para limitar la jornada de trabajo (a tiempo parcial) **es el hecho de que sea una imposición de la empresa** (29,3%), mientras que en menor medida se menciona la necesidad de tener tiempo para conciliar (19,0%), la falta de oportunidades para trabajar a tiempo completo (19,0%) y la necesidad de reducir carga laboral en pro de mejorar su calidad de vida (17,9%).

Opinión de mujeres que trabajan a tiempo parcial (64 casos)

¿Cuál es la principal razón por la que trabajas a tiempo parcial? (P18)



Discriminación de género en el acceso a la financiación

Algo **más de la mitad de las mujeres autónomas** (56%) ponen de relieve que **suelen encontrarse con más dificultades de acceso a la financiación que los hombres.**

Opinión de las mujeres que trabajan por cuenta propia (66 casos)

Hombres y mujeres tienen las mismas facilidades de acceso a financiación

En general, ¿en qué medida estás de acuerdo con la siguiente frase: Hombres y mujeres tienen las mismas facilidades de acceso a financiación? (P19)



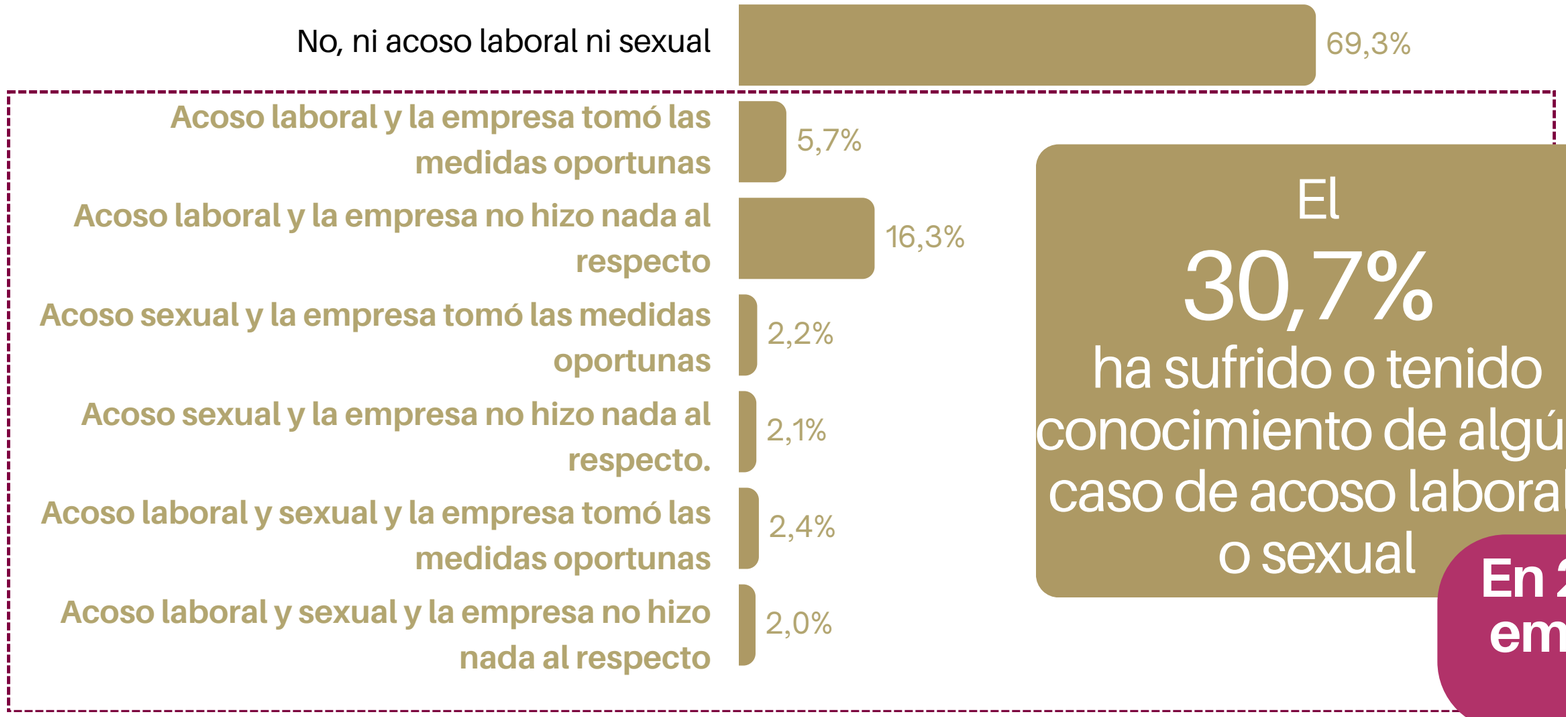
El **56%** de las autónomas consideran que las mujeres no tienen las mimas facilidades de acceso a la financiación

Acoso laboral y/o sexual a mujeres

3 de cada 10 mujeres trabajadoras denuncian que han sufrido o han tenido conocimiento de algún caso de acoso laboral o sexual dentro de su entorno laboral. Concretamente, algo más de 1 de cada 4 mencionan acoso laboral, mientras el acoso sexual lo ha sufrido un 8,7%. Por último, **llama la atención la falta de respuesta por parte de la empresa, ya que lo habitual es que la empresa, ante estos casos, no haga nada al respecto**.

Opinión de mujeres que trabajan por cuenta ajena o están en paro (810 casos)

En alguna ocasión, ¿has sufrido o has tenido conocimiento de algún caso de acoso laboral (mobbing) o sexual por parte de jefes o compañeros de trabajo? (P16)



El **30,7%** ha sufrido o tenido conocimiento de algún caso de acoso laboral o sexual

El 26,4% ha sufrido o conocido acoso laboral

El 8,7% ha sufrido o conocido acoso sexual

En 2 de cada 3 casos la empresa no hizo nada al respecto

3.2. Demanda de medidas que impulsen la conciliación, el liderazgo femenino y la igualdad de género

Datos destacados:

- La flexibilidad horaria es la medida más demandada para lograr la plena conciliación. Menos importantes se considera el teletrabajo y los servicios de cuidado infantil gratuitos.

- Las mujeres trabajadoras señalan la necesidad de implantar políticas de promoción equitativas para favorecer el crecimiento del liderazgo femenino (62,1%), también se menciona el establecimiento de controles que eviten los sesgos de género en las promociones (51,4%).

- Aproximadamente 7 de cada 10 mujeres consideran que existen referentes femeninos que pueden inspirar a las nuevas generaciones, no obstante, para cerca de la mitad solo están en determinados ámbitos o especialidades.

- Las mujeres trabajadoras estarían dispuestas a renunciar a una parte de su tiempo personal por conseguir un crecimiento profesional (58,2%), sin embargo, cerca de 3 de cada 10 mujeres que lo harían se encuentran con limitaciones económicas o familiares que se lo impiden.

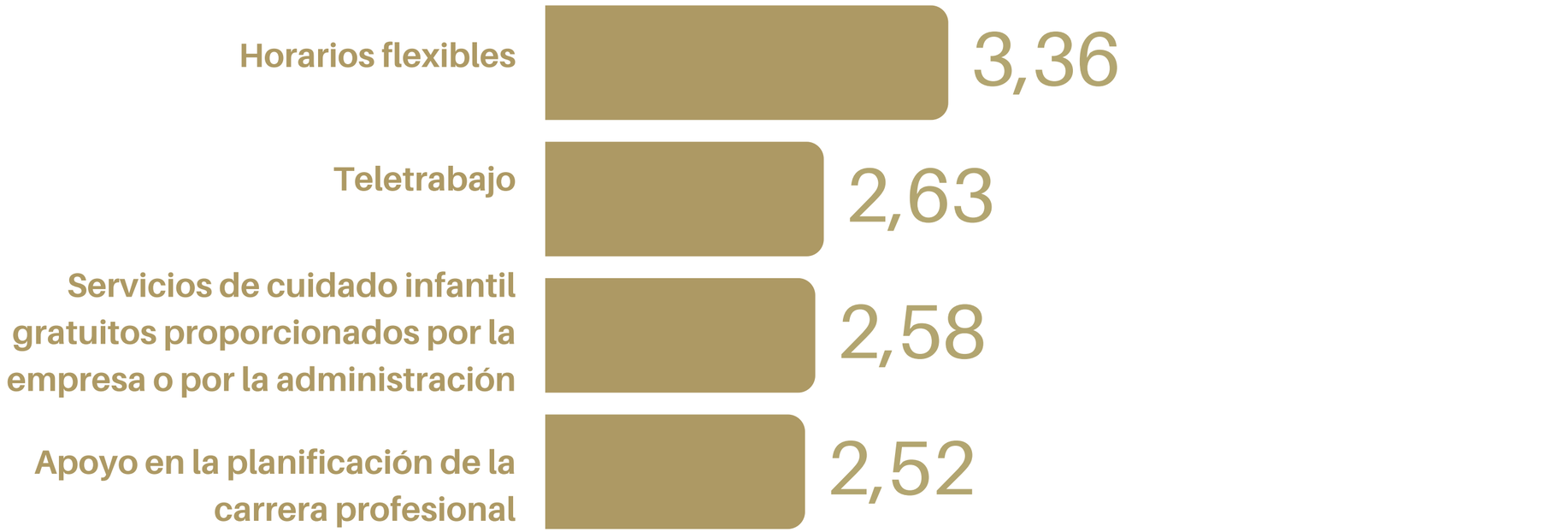
- Más de la mitad de las mujeres trabajadoras (56,0%) demandan la implantación de horarios y modelos laborales más flexibles como medida para garantizar la igualdad de género, además se menciona la obligatoriedad de la igualdad salarial (41,3%) y en tercer lugar, políticas de formación y concienciación sobre igualdad (39,2%).

Ranking de demandas de medidas para lograr la plena conciliación

La f**lexibilidad horaria es la medida más demandada para lograr la plena conciliación**.
Menos importantes se considera el teletrabajo, los servicios de cuidado infantil gratuitos, así como el apoyo en la planificación de la carrera profesional.

Opinión de todas las mujeres que participan en el estudio (988 casos)

Ordena las siguientes medidas de 1 a 4 (siendo 1 la más relevante y 4 la menos relevante), según su importancia para lograr la plena conciliación. (Ordenación clickable / obligar a 4 / Rotar) (P24)



Medidas demandadas para favorecer el crecimiento del liderazgo femenino

La mayoría de las mujeres trabajadoras (62,1%) **señalan la necesidad de implantar políticas de promoción equitativas** como medida para favorecer el crecimiento del liderazgo femenino, también **se menciona de manera relevante el establecimiento de controles que eviten los sesgos de género** en las promociones (51,4%).

Opinión de mujeres que trabajan o están en paro (876 casos)

Marca las dos acciones que consideras más relevantes para favorecer el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo (P23)



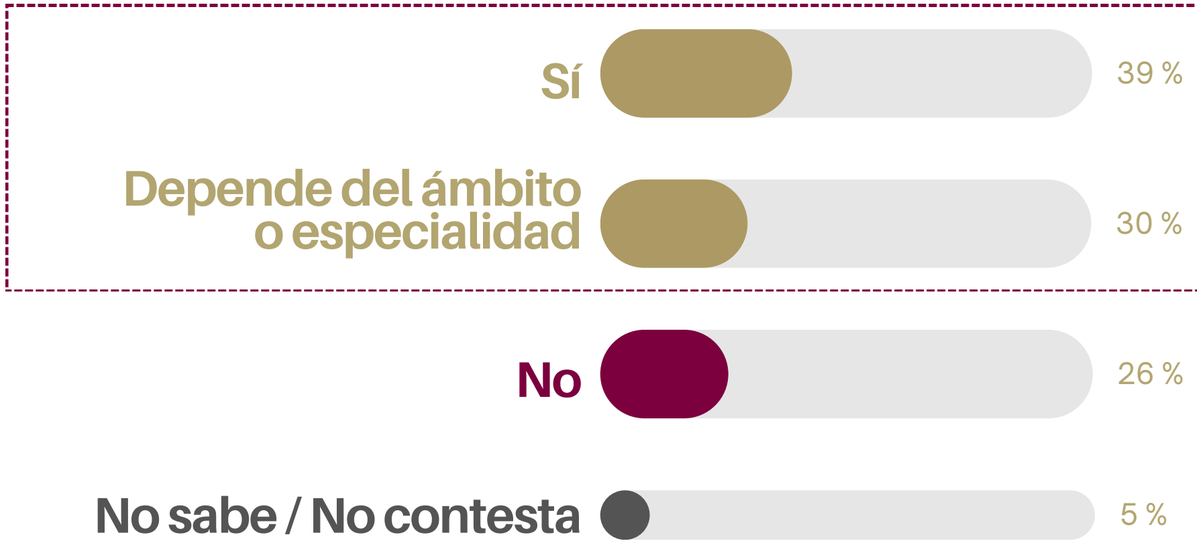
Cada mujer ha seleccionado 2 medidas

Existencia de referentes femeninos inspiradores

Aproximadamente **7 de cada 10 mujeres consideran que existen referentes femeninos** que pueden inspirar a las nuevas generaciones, no obstante, para **cerca de la mitad solo están en determinados ámbitos o especialidades**. **Por el contrario, cabe destacar que algo más de 1 de cada 4 considera que no hay.**

Opinión de todas las mujeres que participan en el estudio (988 casos)

¿Considera que en su sector existen suficientes referentes femeninos visibles que puedan inspirar a las nuevas generaciones de mujeres profesionales? (P30A)



El **69%** considera que los hay, aunque la mitad los vincula a determinados ámbitos o especialidades

Alta direcccción: 43,3%

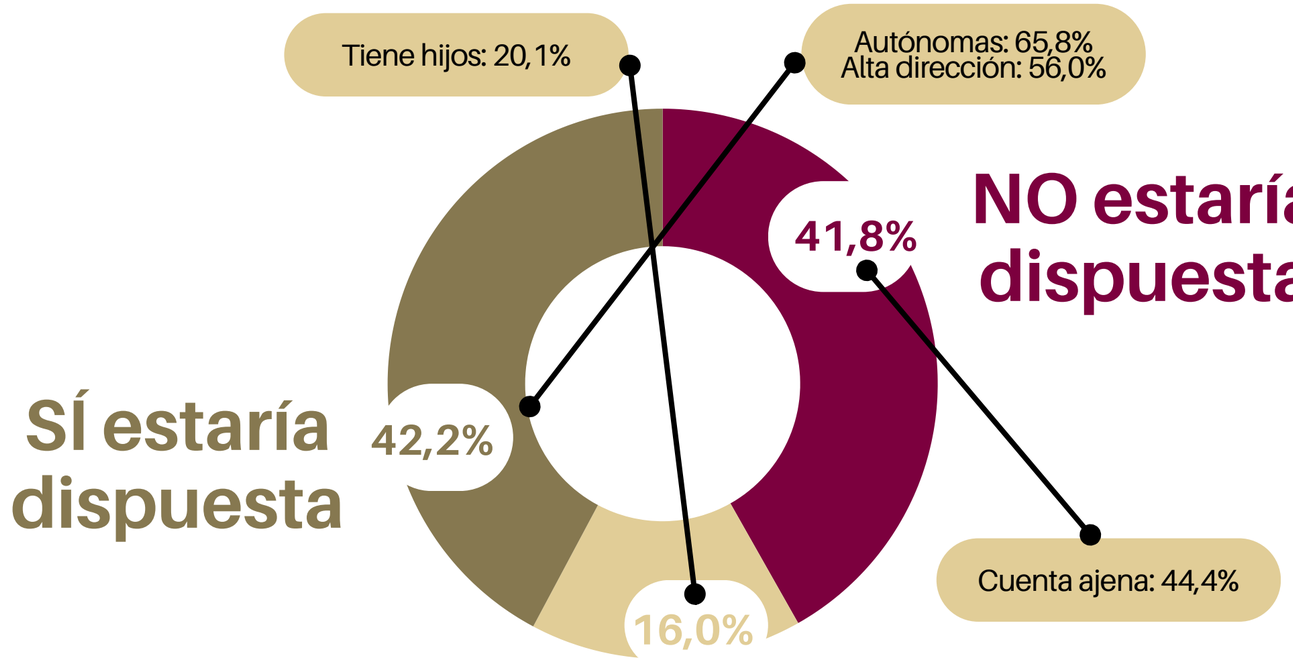
Disposición a renunciar a tiempo personal o familiar por crecimiento profesional

La mayoría de las mujeres trabajadoras (58,2%) **estarían dispuestas a renunciar a una parte de su tiempo personal por** conseguir un **crecimiento profesional**, sin embargo, **cerca de 3 de cada 10 mujeres que lo harían se encuentran con limitaciones económicas o familiares que se lo impiden.**

Opinión de mujeres que trabajan o están en paro (876 casos)

¿Estarías dispuesta a renunciar a una parte de tu tiempo personal o vida familiar por tu crecimiento profesional? (P21)

El 58,2% de las mujeres trabajadoras estarían dispuestas a renunciar (% SÍ + Lo haría), pero un 16% tienen circunstancias que se lo impiden

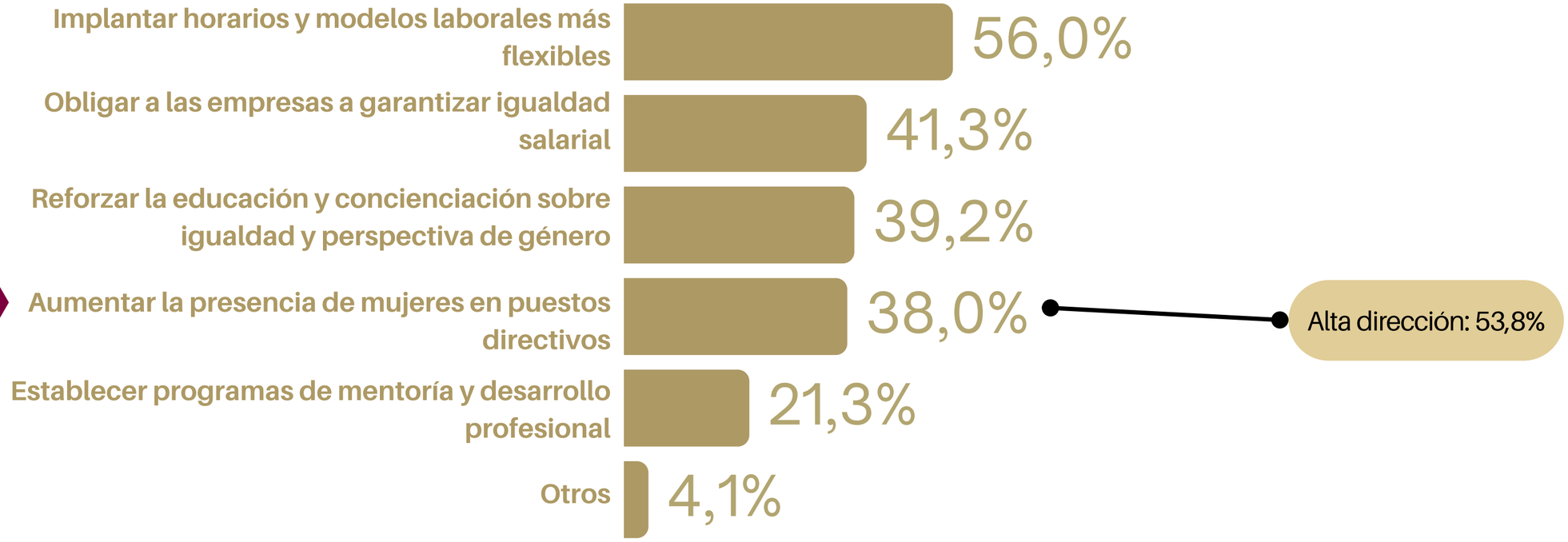


Medidas demandadas para garantizar la igualdad de género en el ámbito laboral

Más de la mitad de las mujeres trabajadoras (56,0%) demandan la **implantación de horarios y modelos laborales más flexibles** como medida para garantizar la igualdad de género, en segundo lugar se señala la **obligatoriedad de la igualdad salarial** (41,3%) y en tercer lugar, **políticas de formación y concienciación sobre igualdad** (39,2%).

Opinión de mujeres que trabajan o están en paro (876 casos)

De las siguientes actuaciones, señala las dos que consideras más eficaces para garantizar la igualdad de género en el ámbito laboral (P22)



Cada mujer ha seleccionado 2 medidas

3.3. Entorno familiar y su impacto en su bienestar físico y mental. Menopausia

Datos destacados:

- La mitad de las mujeres (49,7%) manifiestan que las responsabilidades laborales y familiares están afectando a su salud física.
- La mayoría de las mujeres (58,5%) señalan que uno de los factores que más está afectado a su salud mental son las responsabilidades laborales y familiares que soportan.
- Prácticamente 2 de cada 3 mujeres identifican la falta de corresponsabilidad en el cuidado del entorno familiar (hijos, personas dependientes,..) como un factor que afecta a su bienestar general.
- Entre las mujeres existe una opinión prácticamente generalizada (90,8%) de que la menopausia es un tema invisible o poco comentado en el entorno laboral y profesional.
- Los síntomas de la menopausia afectan a la calidad de vida de 2 de cada 3 mujeres que la padecen.

Datos destacados:

- En las consultas de ginecología, la mayoría de las mujeres con menopausia han tratado el tema con su ginecólogo/a, lo más habitual es que reciba información solo cuando pregunta explícitamente sobre ello (44,4%), un papel más proactivo del ginecólogo/a se da en 1 de cada 4 consultas, en la mayoría de casos para explicar las opciones de tratamiento.

- Prácticamente todas las mujeres que tiene la menopausia (87,7%) afirman que hay poca información y carencias informativas con respecto al uso de la THM.

- Algo más de 8 de cada 10 mujeres consideran que el miedo a los efectos secundarios del tratamiento hormonal frena o retrasa su uso.

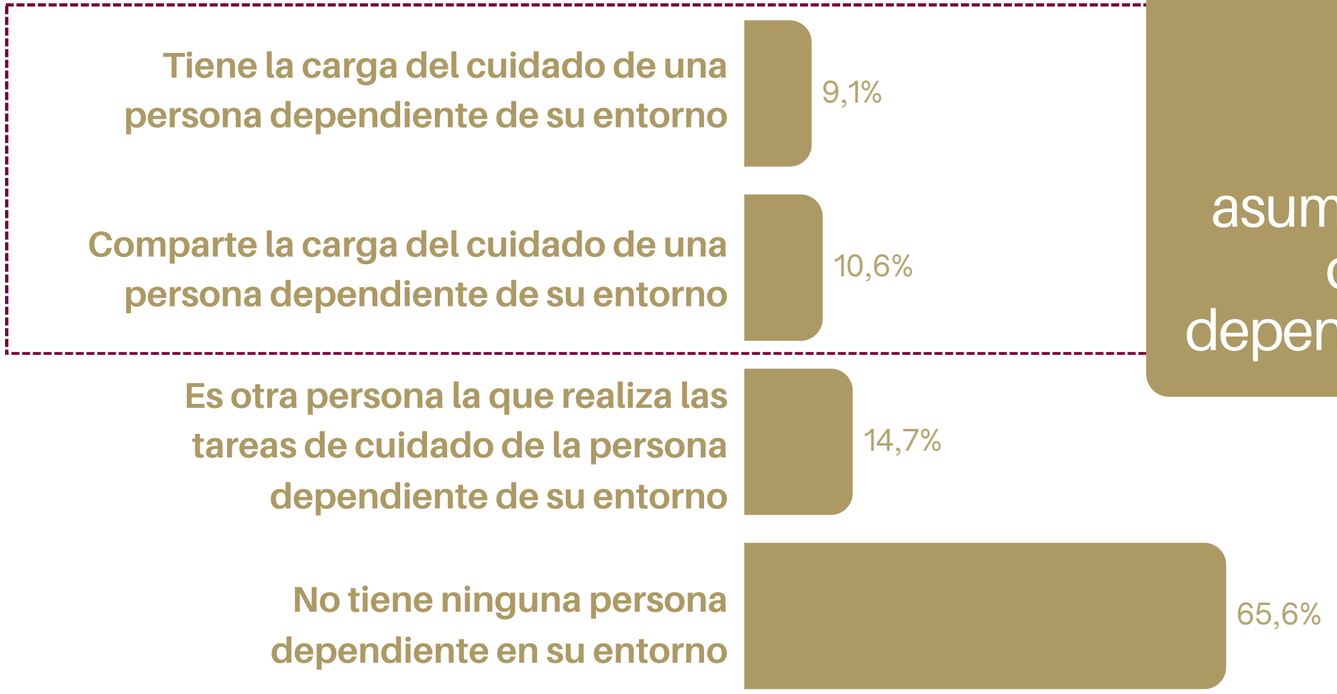
- Algo más de 2 de cada 5 mujeres con menopausia consideran que el precio del tratamiento o la falta de reembolso es algo que se tiene en cuenta a la hora de tomar la decisión de recibir el tratamiento.

Responsabilidad de cuidado de personas dependientes

Aproximadamente **2 de cada 10 mujeres asumen el cuidado de una persona dependiente de su entorno**, la mitad de ellas, comparte esta tarea con otra persona.

Opinión de todas las mujeres que participan en el estudio (988 casos)

En tu entorno cercano, ¿hay alguna persona dependiente que requiera de apoyos para el desarrollo de actividades básicas de la vida diaria? (P6) / ¿Quién se encarga principalmente de prestar apoyo y cuidado a esa/s persona/s? (P7)



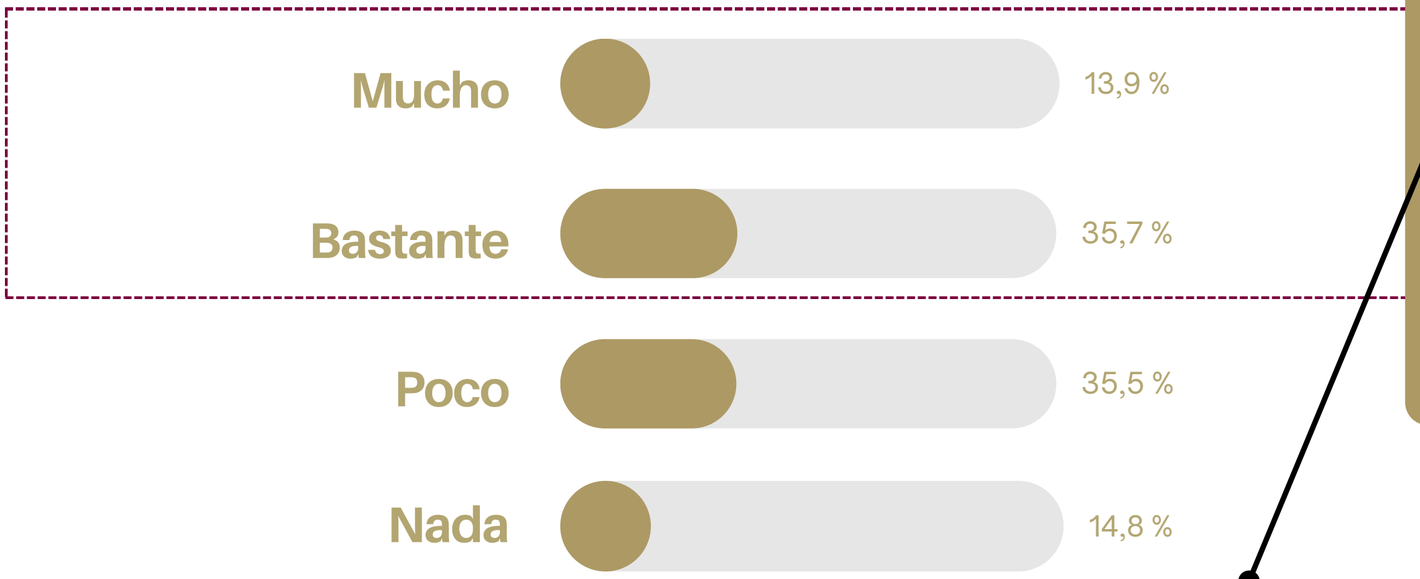
El
19,7%
asume tareas de cuidado de una persona dependiente de su entorno

Las responsabilidades laborales/familiares impactan en la salud física

La mitad de las mujeres (49,7%) **manifiestan que las responsabilidades laborales y familiares están impactando en su salud física.** Concretamente, el 14% considera que estas cargas le están afectando mucho.

Opinión de todas las mujeres que participan en el estudio (988 casos)

¿En qué medida consideras que tus cargas laborales y/o familiares están afectando a tu salud física? (P32A)



El **49,7%** considera que las responsabilidades familiares /laborales están impactando en su salud física

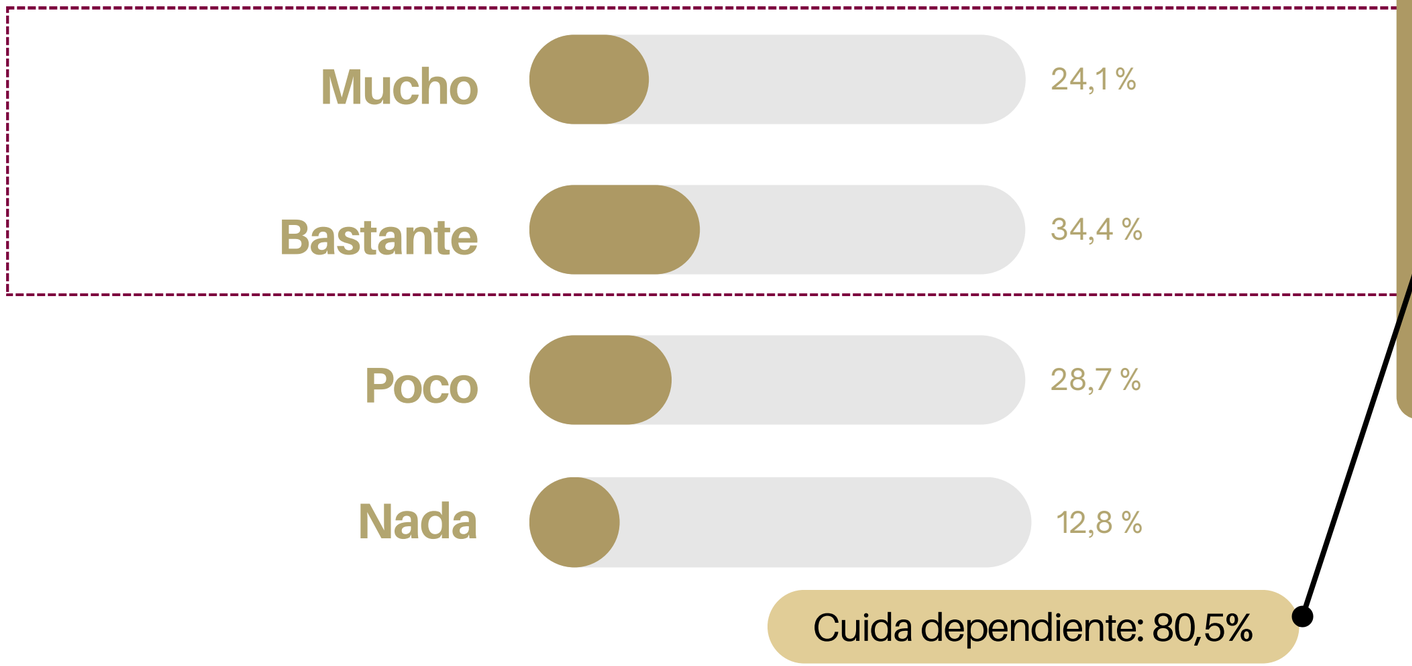
Tiene hijos/as: 59,3%
Cuida dependiente: 75,2%

Las responsabilidades laborales/familiares impactan en la salud mental

No obstante, **donde más inciden es en la salud mental.**
Dado que **la mayoría de las mujeres** (58,5%) sí que **señalan que uno de los factores que más está afectado a su salud mental son las responsabilidades laborales y familiares que soportan**.

Opinión de todas las mujeres que participan en el estudio (988 casos)

¿En qué medida consideras que tus cargas laborales y/o familiares están afectando a tu salud mental? (P32B)



El **58,5%** considera que las responsabilidades familiares /laborales están impactando en su salud mental

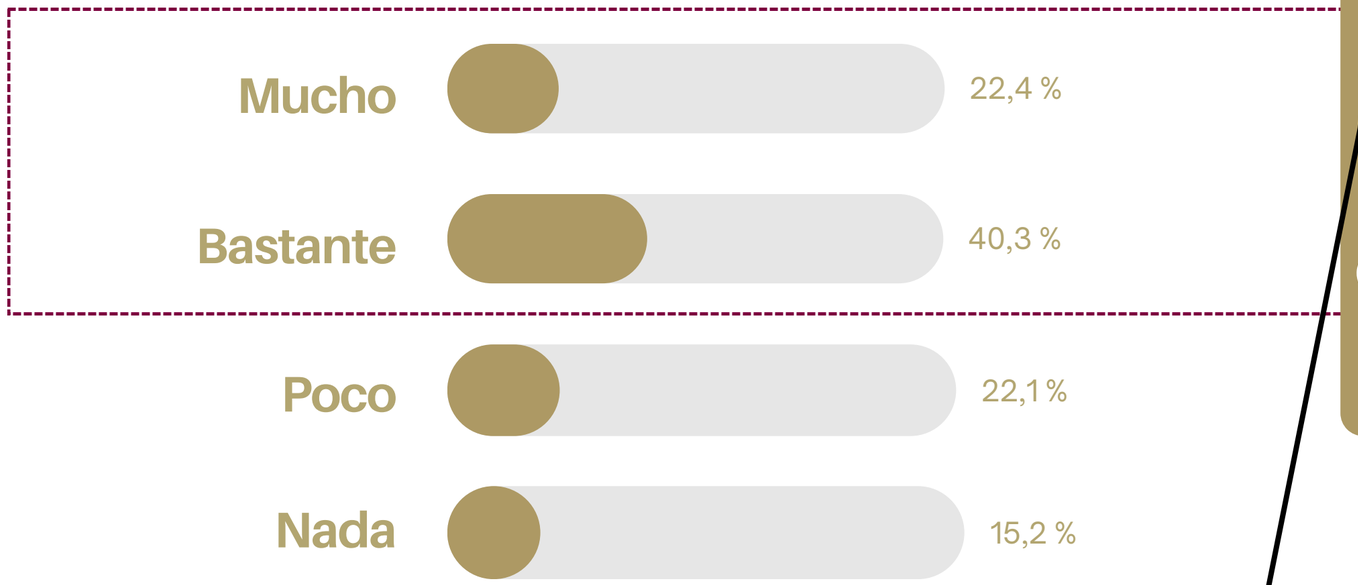
Cuida dependiente: 80,5%

La falta de corresponsabilidad impacta en el bienestar general

Prácticamente **2 de cada 3 mujeres identifican la falta de corresponsabilidad** en el cuidado del entorno familiar (hijos, personas dependientes...) **como un factor que afecta a su bienestar general.**

Opinión de todas las mujeres que participan en el estudio (988 casos)

¿Y en qué medida piensas que la falta de corresponsabilidad en los cuidados de hijos, personas dependientes, tareas domésticas... afecta a tu bienestar en general? (P33)



El **62,7%** considera que la falta de corresponsabilidad impacta en su bienestar general

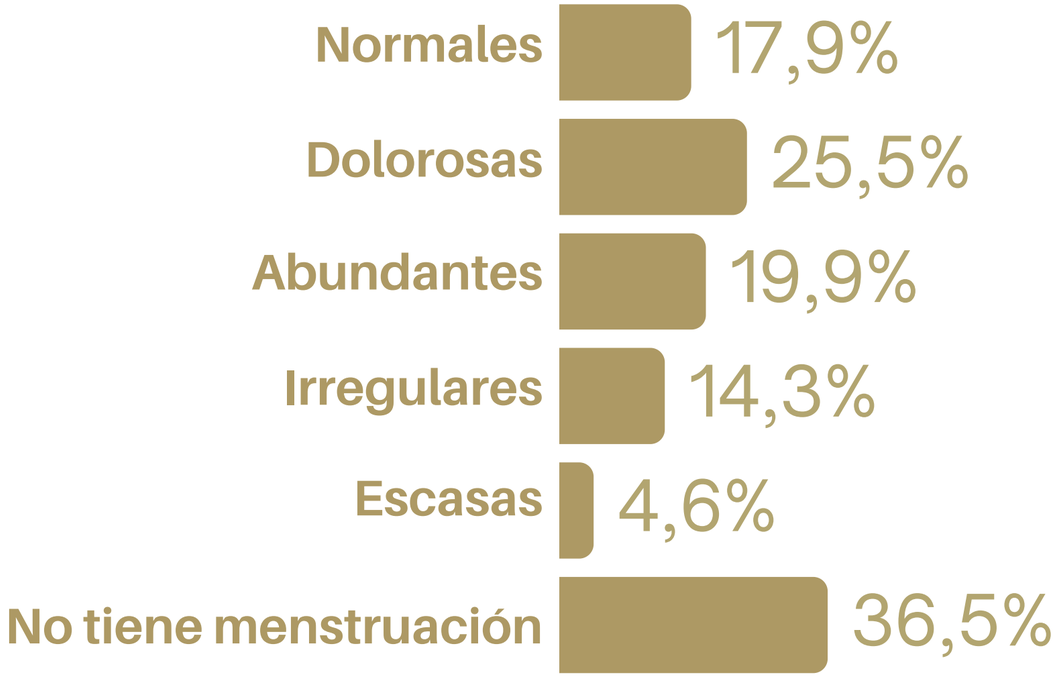
Tiene hijos/as: 71,7%
Cuida dependiente: 87,8%

Tipo de Menstruación

Algo más de **1 de cada 3 mujeres encuestadas no tiene la menstruación**.
Entre las que sí, lo más habitual es que estas sean dolorosas (25,5%) y **abundantes** (19,5%).

Opinión de todas las mujeres que participan en el estudio (988 casos)

En el caso de tener menstruación, ¿cómo son tus reglas? (P34)

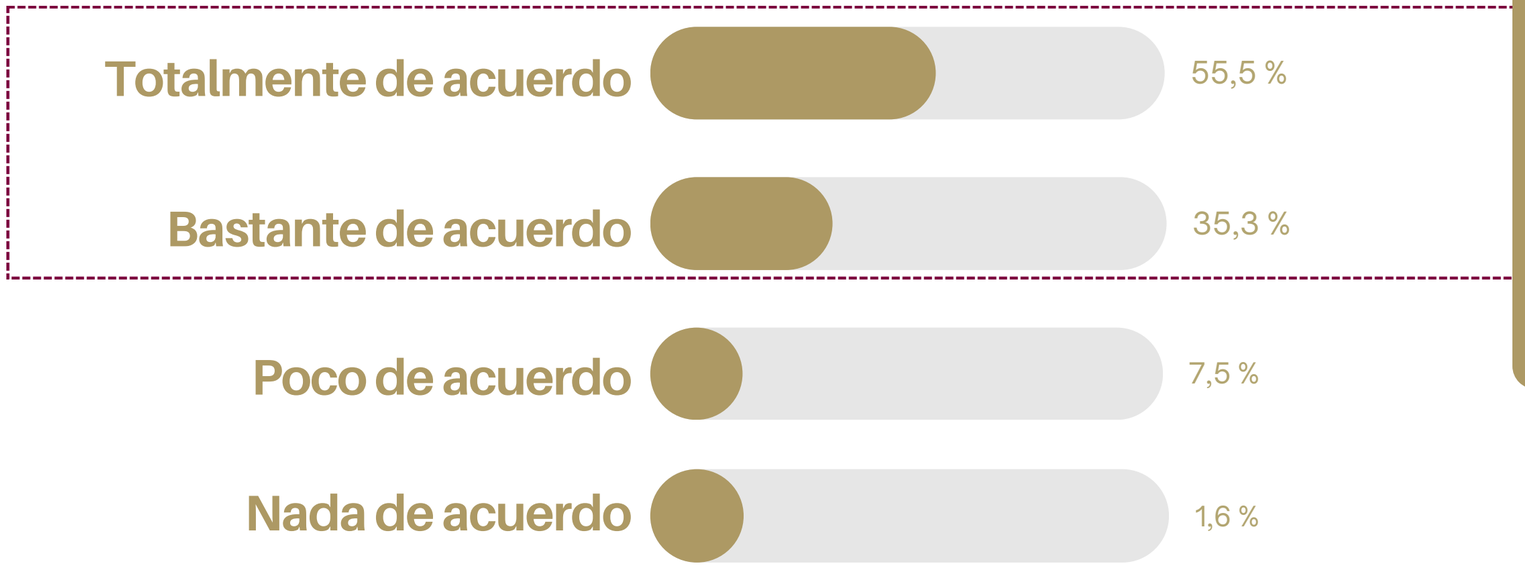


La invisibilidad de la menopausia en el entorno laboral

Entre las mujeres existe una **opinión prácticamente generalizada** (90,8%) **de que la menopausia es un tema invisible o poco comentado en el entorno laboral y profesional.**

Opinión de todas las mujeres que participan en el estudio (988 casos)

¿Consideras que la menopausia es un tema invisible o poco abordado en el entorno laboral y profesional? (P39)



El **90,8%** considera que la menopausia es un tema invisible en el entorno laboral

Afectación de la menopausia en su calidad de vida

Algo más de 2 de cada 3 mujeres que tienen la menopausia afirman que experimentan síntomas que **afectan su calidad de vida.**

Opinión de mujeres que no tienen la menstruación (363 casos)

¿Has experimentado síntomas asociados a la menopausia (cese de la regla durante al menos 1 año) que hayan afectado a tu calidad de vida? (P35)



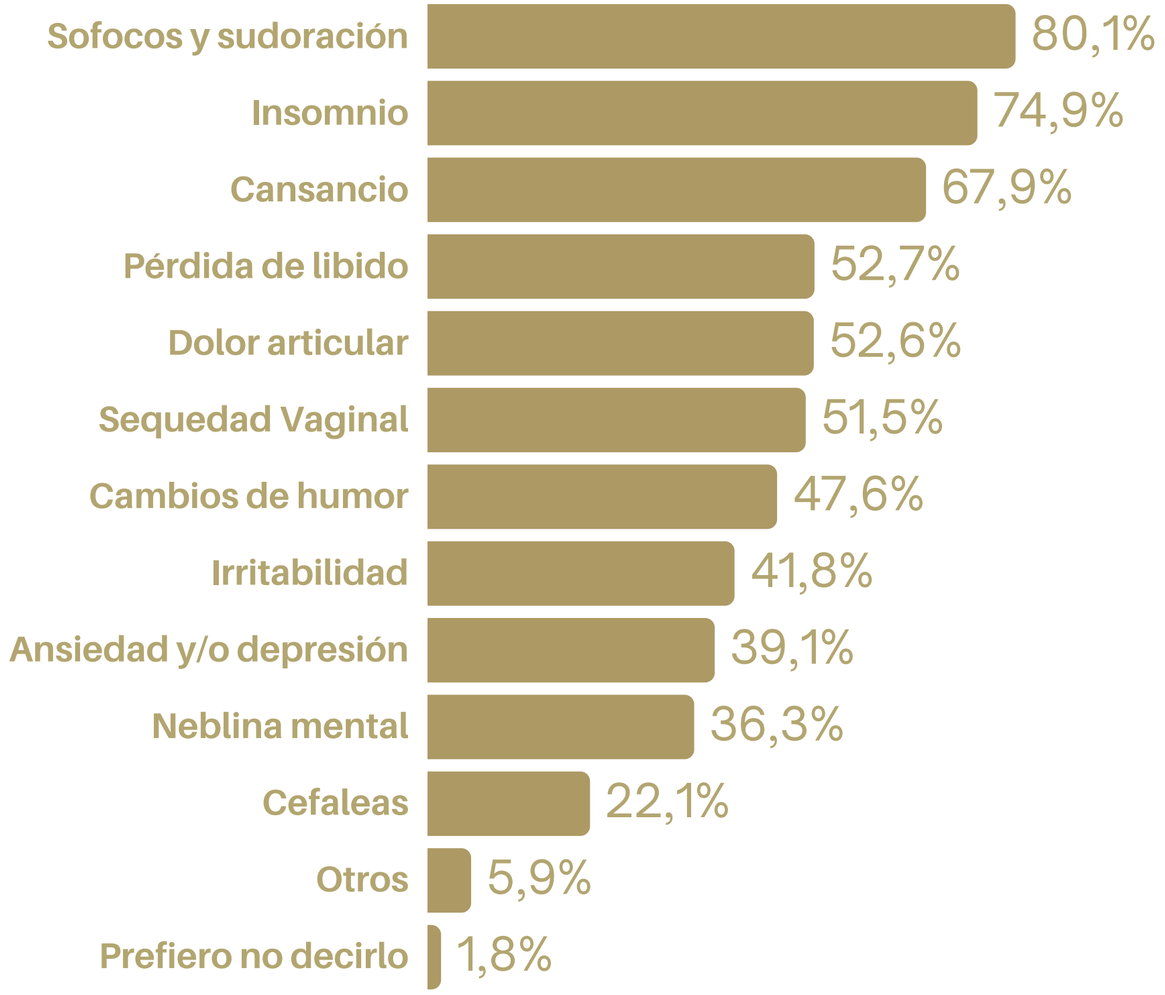
El **67,1%** considera que los síntomas de la menopausia afectan a su calidad de vida

Síntomas de la menopausia que afecta a su calidad de vida

Los **síntomas** que **más afectan a su calidad de vida** son los **sofocos y sudoración, el insomnio y el cansancio**. Además, **también se menciona** anque algo menos, **la pérdida de libido, el dolor articular y la sequedad vaginal.**

¿Qué síntomas asociados a la menopausia (cese de la regla durante al menos 1 año) has sufrido? (P38)

Opinión de mujeres que no tienen la menstruación y los síntomas de la menopausia les afecta de manera significativa o moderada a su calidad de vida (244 casos)

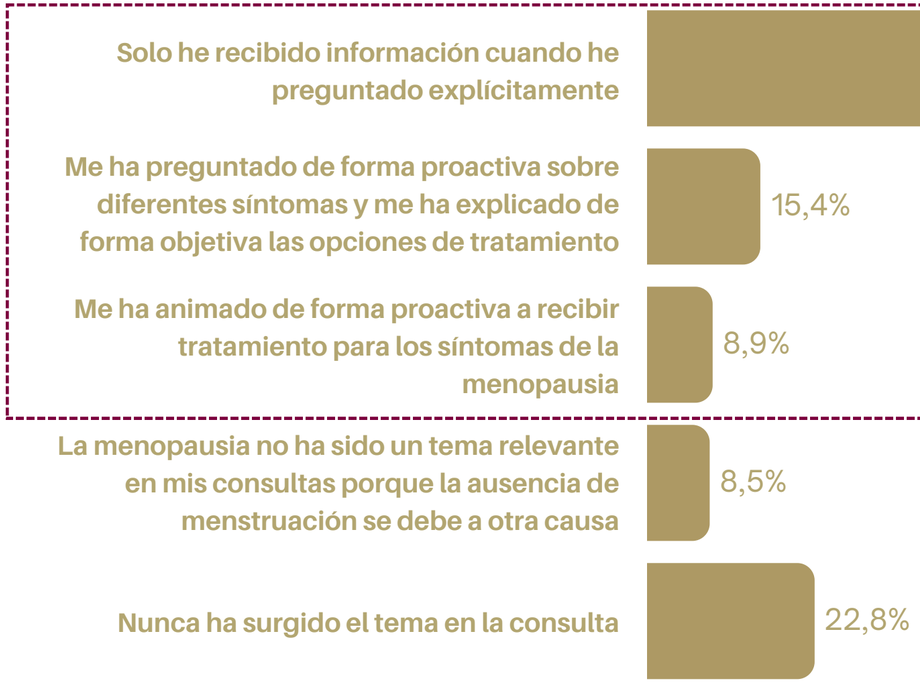


Rol del ginecólogo a la hora de abordar el tema de la menopausia

En las consultas de ginecología, la mayoría de las mujeres que tienen la menopausia **han hablado de ella con su ginecólogo/a, lo más habitual es que reciba información solo cuando pregunta explícitamente sobre ello** (44,4%), un papel más proactivo del ginecólogo/a se da en 1 de cada 4 consultas, en la mayoría de casos para explicar las opciones de tratamiento. Por último, **no se suele hablar de este tema en algo más de 1 de cada 5 consultas.**

Opinión de mujeres que no tienen la menstruación (363 casos)

Según tu experiencia personal, ¿cuál de las siguientes opciones describe mejor el rol que el ginecólogo ha ejercido de forma habitual al abordar el tema de la menopausia? (P41)



En el **68,7%** de los casos ha surgido el tema de la menopausia en consulta

Hay carencias informativas sobre el uso de la terapia hormonal de la menopausia

Prácticamente **todas las mujeres que tienen la menopausia** (87,7%) **afirman que hay poca información y carencias informativas con respecto al uso de la THM.**

Opinión de mujeres que no tienen la menstruación (363 casos)

En tu opinión ¿Crees que existe suficiente información sobre el uso de la Terapia Hormonal de la Menopausia (THM)? (P37)



El
87,7%
de las mujeres con menopausia consideran que no hay suficiente información sobre la terapia

El miedo a los efectos secundarios frena el uso de la THM

Algo **más de 8 de cada 10 mujeres consideran que el miedo a los efectos secundarios del tratamiento hormonal frena o retrasa su uso**.

Opinión de todas las mujeres que participan en el estudio (988 casos)

En tu opinión, ¿hasta qué punto el miedo a los efectos secundarios, influyen en que las mujeres eviten o retrasen el uso de la Terapia Hormonal de la Menopausia? (P40)



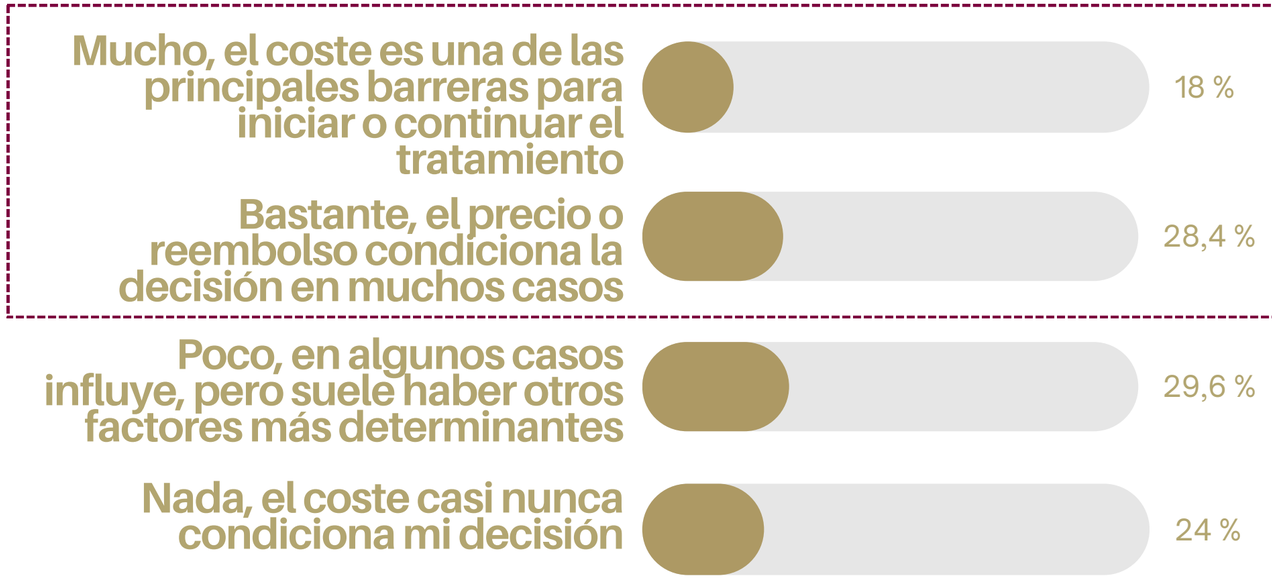
El
83,3%
cree qe el miedo a los efectos secundarios hace que las mujeres evityen o retrasen el uso de THM

El precio y/o no reembolso es un freno en el uso de la terapia hormonal de la menopausia

Casi la mitad de las mujeres que tienen la menopausia (46,4%) consideran que el precio del tratamiento o la falta de reembolso es algo que se tiene en cuenta a la hora de tomar la decisión de recibir el tratamiento.

Opinión de mujeres que no tienen la menstruación (363 casos)

¿En qué medida consideras que el precio y/o la falta de reembolso del tratamiento hormonal para la menopausia influye en tu decisión a recibir tratamiento? (P42)



El **46,4%** considera que el precio es un factor determinante y frena/condiciona su uso

Principales conclusiones

LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR (67,8%) Y EL ACCESO A PUESTOS DE RESPONSABILIDAD Y LIDERAZGO (62,5%) SON LOS ÁMBITOS PROFESIONALES DONDE EXISTEN MÁS DESIGUALDADES.

LAS MUJERES TRABAJADORAS DESCRIBEN UN ENTORNO LABORAL EN EL QUE TIENEN QUE DEMOSTRAR MÁS CAPACIDAD QUE LOS HOMBRES PARA QUE SEAN CONSIDERADAS COMO LÍDERES VÁLIDAS (80,6%), CON UNA CULTURA EMPRESARIAL BASADA EN MODELOS DE LIDERAZGO MASCULINOS (75,5%) Y EN LOS QUE SIGUE HABIENDO SESGOS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN INTERNA (75,1%).

TODAVÍA EXISTE LA DESIGUALDAD SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES, UN 14,3% DE LAS MUJERES DENUNCIAN QUE COBRAN MENOS QUE UN HOMBRE EN SU MISMO PUESTO DENTRO DE SU EMPRESA.

LAS MUJERES TRABAJADORAS CONSIDERAN QUE HAY OBSTÁCULOS QUE LE DIFICULTAN SU DESARROLLO PROFESIONAL (73,4%), LOS MÁS RELEVANTES SON LA SOBRECARGA POR EL CUIDADO DE HIJOS/AS O DEPENDIENTES (23,8%), TENER UNA RED DE CONTACTOS LIMITADAS (22,6%) Y LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD (22,1%) .

CASI EL 30% AFIRMA QUE NO EXISTE UN ENTORNO PROFESIONAL QUE OFREZCA OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL EQUITATIVAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

ENTRE LOS FACTORES QUE FRENA EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LA MUJER, SE MENCIONA QUE NO EXISTA UN TRATAMIENTO ADECUADO PARA TRATAR LOS SÍNTOMAS DE LA MENOPAUSIA (78,7%).

LA SITUACIÓN GEOPOLÍTICA INTERNACIONAL (87,5%), LA ADOPCIÓN DE MODELOS HÍBRIDOS O REMOTOS DE TRABAJO (81,7%) Y LA IA (81,5%) SON FACTORES QUE CONTRIBUYEN A INCREMENTAR LA BRECHA ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN SU DESARROLLO PROFESIONAL.

ALGO MÁS DE LA MITAD DE LAS MUJERES AUTÓNOMAS (56%) SUELEN ENCONTRARSE CON MÁS DIFICULTADES DE ACCESO A LA FINANCIACIÓN QUE LOS HOMBRES.

3 DE CADA 10 MUJERES TRABAJADORAS DENUNCIAN QUE HAN SUFRIDO O HAN TENIDO CONOCIMIENTO DE ALGÚN CASO DE ACOSO LABORAL O SEXUAL DENTRO DE SU ENTORNO LABORAL. ANTE ESTOS CASOS, LLAMA LA ATENCIÓN LA FALTA DE RESPUESTA POR PARTE DE LA EMPRESA.

LAS MUJERES TRABAJADORAS SEÑALAN LA NECESIDAD DE IMPLANTAR POLÍTICAS DE PROMOCIÓN EQUITATIVAS PARA FAVORECER EL CRECIMIENTO DEL LIDERAZGO FEMENINO (62,1%), TAMBIÉN SE MENCIONA EL ESTABLECIMIENTO DE CONTROLES QUE EVITEN LOS SESGOS DE GÉNERO EN LAS PROMOCIONES (51,4%).

PRÁCTICAMENTE 2 DE CADA 3 MUJERES IDENTIFICAN LA FALTA DE CORRESPONSABILIDAD EN EL CUIDADO DEL ENTORNO FAMILIAR (HIJOS, PERSONAS DEPENDIENTES...) COMO UN FACTOR QUE AFECTA A SU BIENESTAR GENERAL. ESTO AFECTA ESPECIALMENTE A LAS MUJERES CUIDADORAS DE UNA PERSONA DEPENDIENTE (87,8%).

ENTRE LAS MUJERES EXISTE UNA OPINIÓN PRÁCTICAMENTE GENERALIZADA (90,8%) DE QUE LA MENOPAUSIA ES UN TEMA INVISIBLE O POCO COMENTADO EN EL ENTORNO LABORAL Y PROFESIONAL

LOS SÍNTOMAS DE LA MENOPAUSIA AFECTAN A LA CALIDAD DE VIDA DE 2 DE CADA 3 MUJERES QUE LA PADECEN.

ALGO MÁS DE 8 DE CADA 10 MUJERES CONSIDERAN QUE EL MIEDO A LOS EFECTOS SECUNDARIOS DEL TRATAMIENTO HORMONAL FRENA O RETRASA SU USO.

ALGO MÁS DE 2 DE CADA 5 MUJERES CON MENOPAUSIA CONSIDERAN QUE EL PRECIO DEL TRATAMIENTO O LA FALTA DE REEMBOLSO ES ALGO QUE SE TIENE EN CUENTA A LA HORA DE TOMAR LA DECISIÓN DE RECIBIR EL TRATAMIENTO.

Satisfacción con FEDEPE

Satisfacción con FEDEPE

7 de cada 10

mujeres encuestadas se muestran
MUY o BASTANTE satisfechas con la labor de FEDEPE
en defensa de la igualdad de la mujer

Opinión de todas las mujeres que participan en el estudio (988 casos)

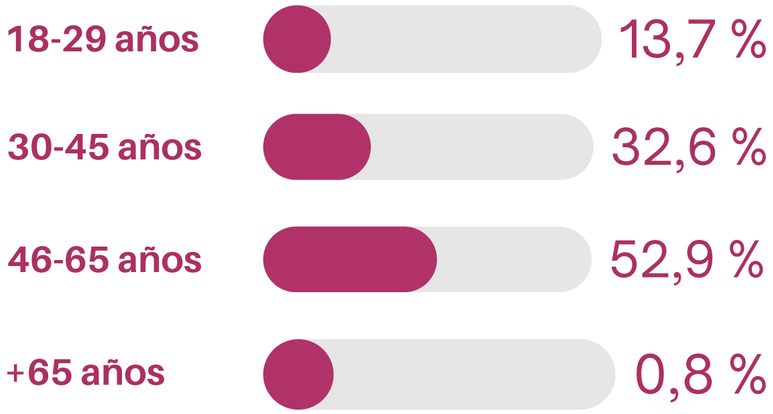
Anexo A

Perfil de las encuestadas

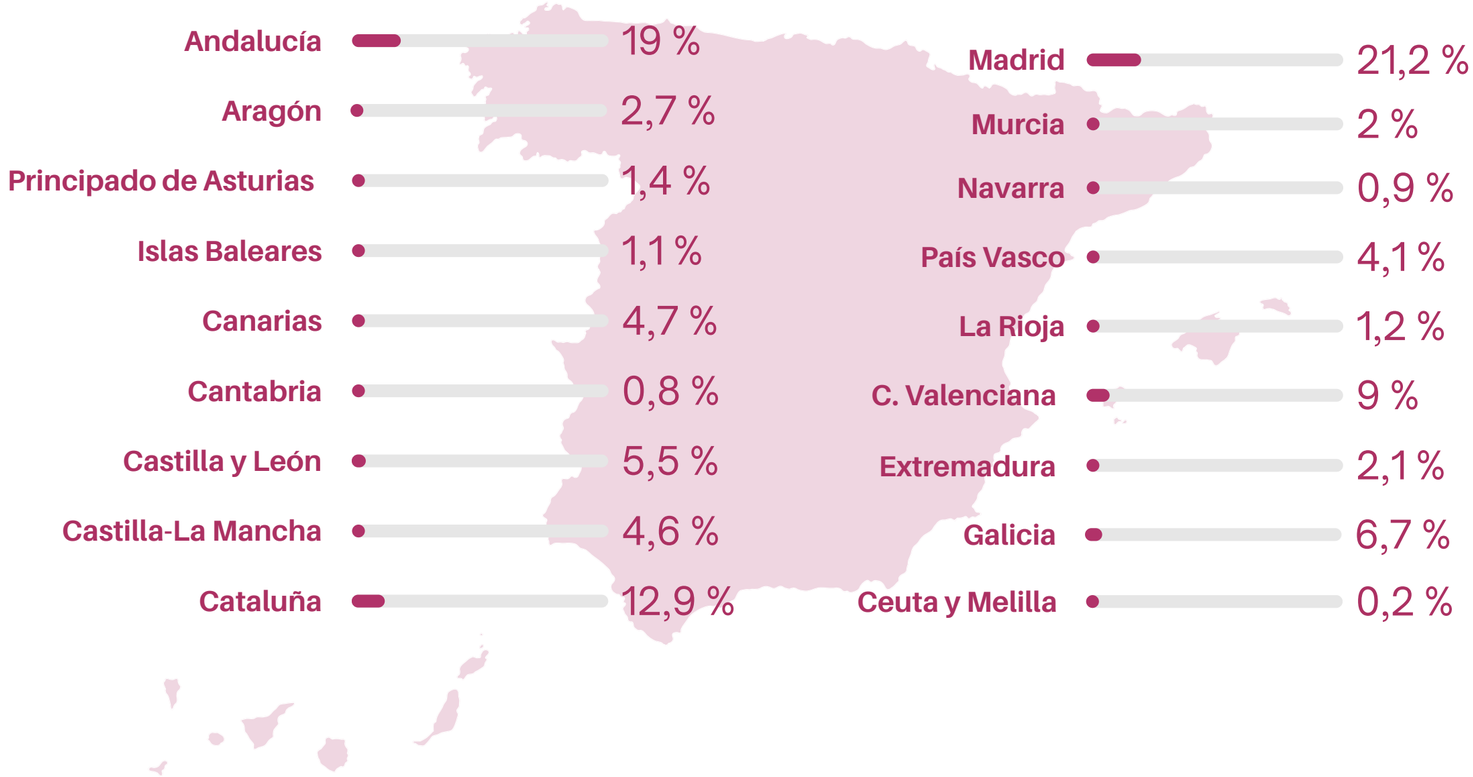
Edad y Zona geográfica de residencia

Todas las mujeres que participan en el estudio (988 casos)

Edad



CCAA Residencia

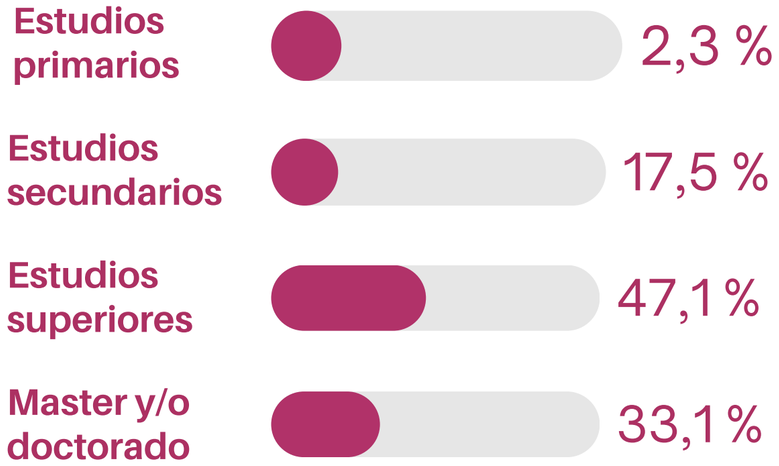


Se grafican datos sin ponderar: distribución de la muestra según cada variable sin ponderación

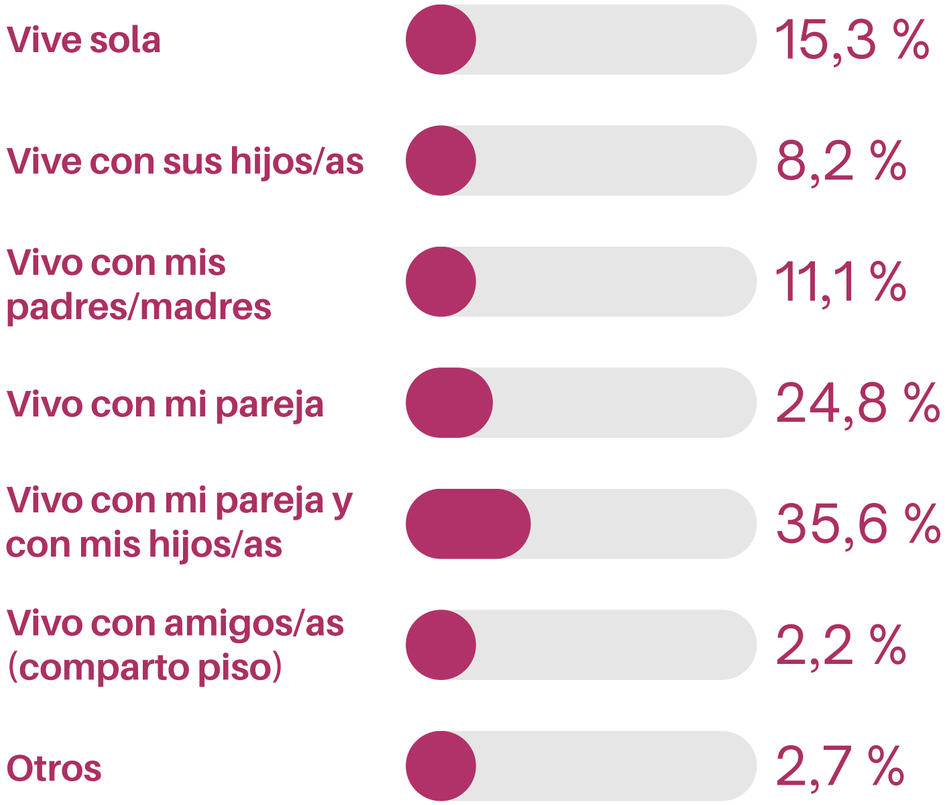
Nivel de estudios y situación de convivencia

Todas las mujeres que participan en el estudio (988 casos)

Nivel de estudios



Situación de convivencia

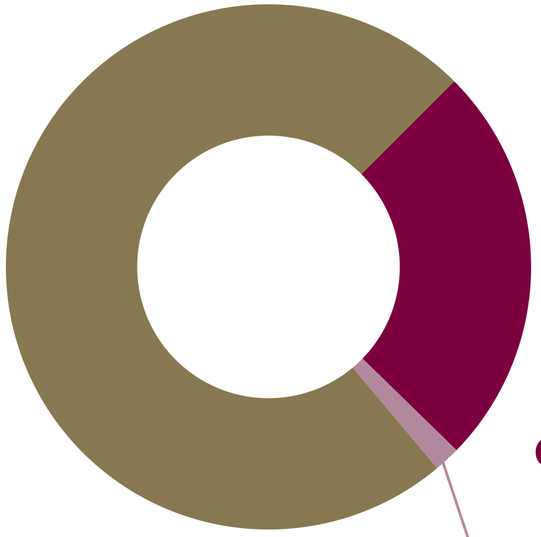


Se grafican datos sin ponderar: distribución de la muestra según cada variable sin ponderación

Discapacidad

Todas las mujeres que participan en el estudio (988 casos)

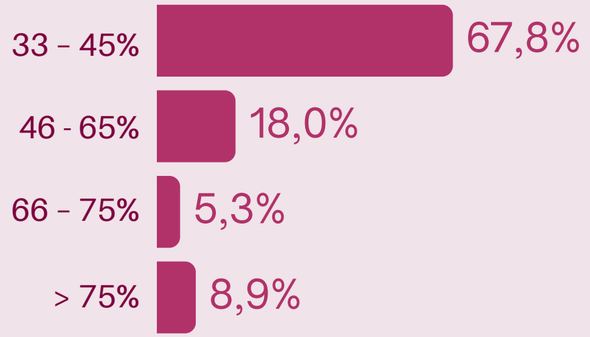
El **73,6%** no tiene ningún tipo de discapacidad



El **24,8%** tiene reconocidad una discapacidad

El 1,6% están en proceso de valoración

Grado de discapacidad



Tipo de discapacidad



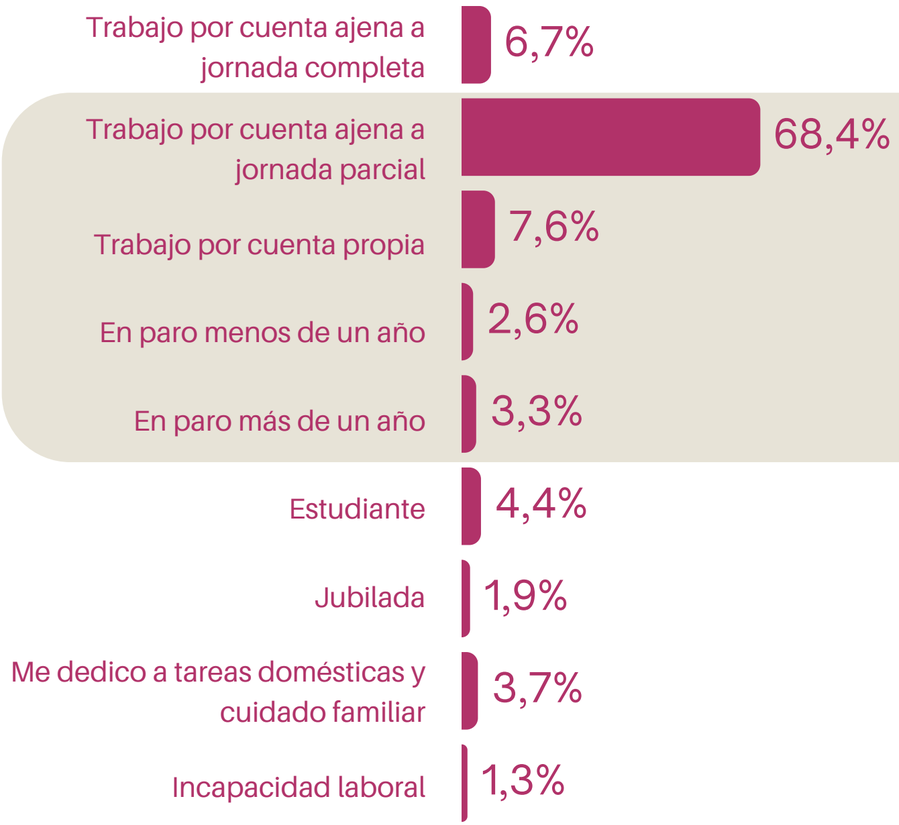
Mujeres con discapacidad reconocida (245 casos)

Se grafican datos sin ponderar: distribución de la muestra según cada variable sin ponderación

Situación laboral

Situación actual

Todas las mujeres que participan en el estudio (988 casos)



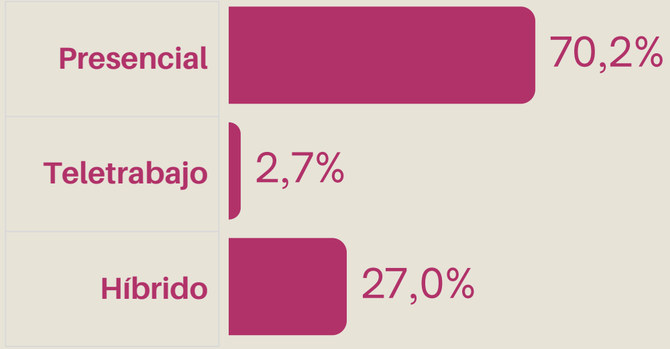
Puesto / cargo

Mujeres que trabajan por cuenta ajena o están en paro (810 casos)



Modalidad de trabajo

Mujeres que trabajan por cuenta ajena o están en paro (810 casos)



Se grafican datos sin ponderar: distribución de la muestra según cada variable sin ponderación



Contáctanos

secretaria@mujeresfedepe.com
www.mujeresfedepe.com

FEDEPE

SUBVENCIONADO POR

Fundación ONCE

GEDEON RICHTER
Celebrando 125 años
15 años en España

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL