



CONCILIAR ES COSA DE DOS, O DEBERÍA SERLO

TRABAJO DE FINAL DE GRADO

Alexandra Roldan Vidal

NIUB: 14124880

Tutora: Dra. Pepa Burriel Rodríguez Diosdado

RELACIONES LABORALES

(Itinerario: sin mención)

Curso 2014/2015 – 2º Semestre

SUMARIO

INTRODUCCIÓN.....	1
1. PLANTEAMIENTO PREVIO.....	3
1.1 Concepto.....	3
1.2 Origen	5
1.3 Por qué y para qué conciliar	7
1.3.1 Beneficios para la sociedad	9
1.3.2 Beneficios para la empresa.....	10
1.3.3 Beneficios para el trabajador.....	12
2. LA CONCILIACIÓN: PERSPECTIVA SOCIOLÓGICA.....	13
2.1 Incorporación de la mujer en el mundo laboral	13
2.2 Roles y estereotipos de género	16
2.3 Corresponsabilidad entre mujeres y hombres	18
2.3.1 Tiempo de dedicación al hogar y familia	21
2.3.2 Cuidado de niños y personas dependientes.....	24
2.3.3 Cuestiones del mercado de trabajo.....	29
2.4 Sujetos que intervienen en la conciliación	35
2.4.1 Administración Pública.....	36
2.4.2 Empresas.....	36
2.4.3 Sindicatos	38
2.4.4 Población trabajadora	39
3. LEGISLACIÓN EN MATERIA DE CONCILIACIÓN.....	40
3.1 Normativa Europea	41
3.2 Normativa en España.....	44
CONCLUSIONES.....	51
ANEXOS: ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS	54
BIBLIOGRAFIA.....	55

INTRODUCCIÓN

Para la gran mayoría de personas trabajadoras conciliar la vida laboral y familiar supone un problema en su vida cotidiana, ya que hacer compatibles las responsabilidades familiares y laborales no es tarea fácil, -en especial teniendo en cuenta las condiciones de vida y trabajo de la sociedad actual-, convirtiéndose así en un conflicto social, que conlleva graves consecuencias a nivel personal, laboral y social. Es por ello que se hace necesario conciliar y desarrollar políticas y acciones que ayuden a mejorar la efectiva igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y doméstico. En este sentido, la conciliación supone un derecho de las personas y una condición básica para garantizar dicha igualdad.

Por otra parte, la sociedad parece ser consciente de la importancia de la conciliación, sin embargo, a día de hoy, esta problemática todavía no parece estar resuelta en nuestra sociedad, a pesar de los avances que se han producido en este campo desde la incorporación de la mujer al mundo laboral, un fenómeno especialmente significativo en la conciliación de trabajo y familia. Pues queda un largo recorrido y no podemos olvidar que todos somos responsables de su consecución.

Por todo, decidí realizar este trabajo sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, centrándome en concreto, en un modelo de familia tradicional principalmente en el ámbito privado de nuestro país, pues resulta imposible abordar todos los aspectos relativos a la conciliación en un trabajo de esta índole.

La idea principal de la investigación gira en torno a la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, esto es, el reparto equilibrado de responsabilidades familiares y tareas domésticas entre mujeres y hombres. No cabe menor duda que esta cuestión está relacionada con los roles y estereotipos de género que persisten en nuestra sociedad.

Así, la hipótesis del trabajo concluyen en dos supuestos, desde el enfoque de género: saber si existe un reparto equitativo y compartido de las responsabilidades familiares entre ambos sexos, y si la conciliación es una medida favorable o no para la mujer.

Para la elaboración del estudio, la metodología seguida en el trabajo ha sido una definición y descripción teórica del tema, y posteriormente un estudio comparativo de los datos obtenidos sobre la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en materia de conciliación. Para ello se han utilizado no sólo fuentes bibliográficas sino también estadísticas.

En cuanto al contenido del presente trabajo, en el primer capítulo, a modo de planteamiento previo, nos situaremos en el punto de partida del problema: qué es la conciliación, cómo se origina, porqué y para qué resulta necesario conciliar, así como todos los beneficios que conlleva para la sociedad, para la empresa y para el trabajador.

Desde la perspectiva sociológica en materia de conciliación, el capítulo dos empieza explicando la importancia de la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo y cómo influye la existencia de los diferentes roles y los estereotipos de género en el desarrollo personal y profesional de mujeres y hombres. También en este punto se estudiará la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, para después analizar las diferencias en el uso del tiempo de dedicación al hogar y la familia por parte de ambos, lo que lleva a las mujeres, en la mayoría de casos, a tener que afrontar una “doble jornada”, en el cuidado de niños y personas dependientes, así como en varios aspectos relacionados con el mercado de trabajo, donde se analizan algunos de los principales indicadores del ámbito laboral, que nos indican una persistencia de discriminación de la mujer en el mercado laboral en materia de conciliación.

Sin menor importancia, en este gran apartado también se estudiarán los diferentes actores sociales que pueden actuar en materia de conciliación, necesarios para resolver el conflicto trabajo y familia, estos son: la Administración Pública, las empresas, los sindicatos y las personas trabajadoras.

Finalmente, en el tercer capítulo del presente trabajo será objeto de estudio la normativa que regula la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el ámbito europeo y estatal, entre otros aspectos, los derechos de conciliación recogidos en la legislación.

1. PLANTEAMIENTO PREVIO

1.1 Concepto

En primer lugar, debemos referirnos al concepto de conciliación. Pues bien, si acudimos a la Real Academia Española (RAE)¹, conciliar es “componer y ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí” y en un segundo sentido “conformar dos o más proposiciones o doctrinas al parecer contrarias”. Esto es, existe un “enfrentamiento” entre el desarrollo de la vida familiar y laboral que supone un problema importante en nuestra sociedad, y por ello, surge la necesidad de armonizar la vida familiar, personal y laboral.

En esta línea, desde el Instituto Andaluz de la Mujer², conciliar la vida laboral, familiar y personal es “la necesidad de compaginar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico, las responsabilidades familiares y el tiempo libre”. Mientras que la Fundación Mujeres³ considera que es “una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, contribuyendo a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas”.

Por otro lado, la Escuela de Organización Industrial⁴ hace hincapié en que la conciliación significa “mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal”.

En definitiva, la conciliación es la posibilidad de armonizar o compatibilizar un trabajo remunerado con las responsabilidades familiares y tareas domésticas, cuando éstas se intensifican, bien por existir hijos menores que necesitan atención y educación o por contar con un familiar mayor en situación de dependencia.

¹ RAE, “Conciliar” <http://lema.rae.es/drae/srv/search?key=conciliar>.

² INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER, *Guía sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal*, Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, Andalucía, 2008, p.10. http://mujeryeconomiasocial.es/wp-content/uploads/2014/11/guia_conciliacion-1.pdf (Consultado el 2.1.2015).

³ FUNDACIÓN MUJERES, *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*, Ministerio de Igualdad, Madrid, 2010, p.4. http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183_Conciliacion_de_la_vida_laboral_familiar_y_personal_.pdf (Consultado el 28.1.2015).

⁴ ESCUELA DE ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL, Capítulo 4. “La Conciliación de la Vida Profesional, Familiar y Personal”, http://www.eoi.es/wiki/index.php/La_Conciliaci%C3%B3n_de_la_Vida_Profesional_Familiar_y_Personal_en_Igualdad (Consultado el 10.2.2015).

En ningún momento debemos considerar a los jóvenes y a las personas mayores dependientes como causantes de un problema que reclama conciliación, puesto que armonizar la vida laboral y personal no es solucionar un problema, sino poder disfrutar de todas las facetas de la vida si así se desea.

Cuando hablamos de conciliación estamos reconociendo que existe un conflicto entre trabajo y familia, un conflicto que supone un desequilibrio entre la vida laboral y familiar que puede afectar de forma negativa a la supervivencia de la familia, al progreso social y a la felicidad de las personas, ya que la falta de conciliación afecta tanto al individuo, como a la propia empresa y al conjunto de la sociedad.

De esta forma, la conciliación responde a la necesidad de evitar los conflictos entre trabajo y familia que afectan a las personas, de tal manera que tanto hombres como mujeres puedan hacer compatibles el trabajo, la familia, el ocio y el tiempo personal.

En segundo lugar, es importante destacar que conciliar supone un derecho de las personas y una condición fundamental para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres para el acceso y permanencia en el mercado de trabajo. Tampoco debemos olvidar el derecho de los hijos a ser cuidados, educados y atendidos por los padres y el derecho de las personas mayores a permanecer bajo el cuidado de sus familias.

El avance de la protección de este derecho está relacionada directamente con la capacidad de compromiso individual y colectivo, y, puesto que se considera un bien individual, familiar y social no debemos renunciarlo nunca.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal puede llevarse a cabo teniendo en cuenta las siguientes cuestiones⁵:

- ♦ El desarrollo de recursos y estructuras sociales que permitan el cuidado y la atención de las personas dependientes.
- ♦ La reorganización de los tiempos y espacios de trabajo.
- ♦ El establecimiento de medidas en las organizaciones laborales que posibiliten a las personas trabajadoras desarrollarse en las diferentes facetas de su vida.
- ♦ La modificación de los roles tradicionales de mujeres y hombres respecto a su implicación en la familia, hogar y el trabajo.

Con todo, la conciliación no supone trabajar menos, sino de forma diferente, y este es un reto y desafío de toda la sociedad que lamentablemente está aún por resolver.

⁵ FUNDACIÓN MUJERES, op. cit., p.4.

1.2 Origen

La necesidad de conciliar la vida familiar y laboral surge a raíz de la incorporación masiva de la mujer al mundo laboral a mediados del s. XX. En épocas anteriores, los hombres se dedicaban a trabajar fuera del hogar, manteniendo a su familia económicamente, mientras que las mujeres, sin oportunidad de tener un trabajo remunerado fuera de casa, se hacían cargo exclusivamente de las responsabilidades familiares, esto es, de las labores domésticas y cuidados a personas dependientes.

En esa época, los ámbitos laboral y familiar se mantenían perfectamente separados, en el que cada cónyuge se responsabilizaba de uno. Sin embargo, en las últimas décadas, se ha dado la posibilidad a la mujer de desarrollar una vida profesional compatible con la vida en pareja y la formación de una familia.

Como consecuencia de este cambio, surgieron nuevas necesidades e ideas de la vida personal, así como cambios en la organización y modelo de familia. Por ello, las primeras medidas de conciliación que surgieron fueron dirigidas a la mujer trabajadora para poder hacer frente a las exigencias familiares y al trabajo remunerado, es decir, la “doble jornada” que hasta el momento no tenían.

Hoy en día, en nuestra sociedad cada vez es mayor el número de parejas en las que ambos tienen un trabajo remunerado y forman una familia. Esto implica que, todas las medidas legales que se tomen a favor de la conciliación deben ir dirigidas a los dos miembros de la familia, es decir, al hombre y a la mujer, sin distinguir sexos. Es más, el reconocimiento de los derechos de conciliación, en su origen, se relacionaba con la lucha por conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en materia de trabajo.

Echando la vista atrás, la conciliación se manifiesta por primera vez en el Programa Comunitario de Acción Social de 1974, donde se expresaba que para mejorar el empleo tenían que asegurar que las responsabilidades familiares pudieran ser reconciliadas con las aspiraciones laborales⁶.

⁶ CABEZA PEREIRO J. Y FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, p. 20.

En los años 80, los sucesivos programas comunitarios⁷ de igualdad de oportunidades para las mujeres hicieron expresa referencia a la importancia de fomentar el reparto de responsabilidades como herramienta para conseguir la igualdad real entre ambos sexos. También en esta década y durante los primeros años de los 90, se desarrolló la doctrina jurisprudencial⁸ que relacionaba el trato discriminatorio por razón de la maternidad a la discriminación por razón de género.

En esta fase, nos encontramos con la pronunciación de la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores de 9 de diciembre de 1989, donde en su apartado 16, hacía referencia a la igualdad de trato entre hombres y mujeres: la conveniencia de desarrollar medidas que permitan a hombres y mujeres compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales y familiares.

A finales de la década de los 90, fue cuando este término se dio a conocer y entró a formar parte de las políticas de empleo públicas de la Unión Europea (en adelante, UE), así, en ese momento, la conciliación se utilizaba como una estrategia para incrementar el empleo.

De esta manera, las políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal surgen como resultado del Consejo Europeo Extraordinario sobre Empleo celebrado en Luxemburgo en 1997, en el cual se reconoce que los países miembros de la UE debían asumir una nueva estrategia en materia de empleo para promocionar la participación de las mujeres en el mercado laboral. En concreto, se señala como objetivo el alcanzar el 60% de actividad laboral femenina en 2010.

⁷ El Primer Programa de Acción Comunitaria (1982-1985), aprobado por el Consejo de Ministros de la Comunidad Europea, aborda por primera vez los derechos individuales de las mujeres e intenta llevar a la práctica el principio de igualdad de oportunidades; el Segundo Programa de Acción Comunitaria (1986-1990), se proponía como objetivo general dar continuidad a las iniciativas ya establecidas y responder a los nuevos desafíos económicos y sociales más recientes.

⁸ Sentencia del Tribunal de Justicia Europeo, 8 de noviembre de 1990, ASUNTO C-177/88, en el que el Tribunal consideró la existencia de discriminación sexista directa, afirmando, en primer lugar, que dicha discriminación no puede justificarse mediante argumentos relacionados con el perjuicio económico padecido por el empresario para contratar a una mujer embarazada durante su período de licencia de maternidad, y, en segundo lugar, que no se modificaba la respuesta por haber contratado, en el lugar de la trabajadora embarazada, a otra trabajadora, esto es a otra persona de su mismo sexo.

Como también la Sentencia del Tribunal de Justicia Europeo, de 30 de junio de 1998, ASUNTO C-394/96, donde el Tribunal declara opuesto al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres “el despido de una trabajadora en cualquier momento en el curso de su embarazo en razón de ausencias debidas a una incapacidad de trabajo causada por una enfermedad que encuentra su origen en ese embarazo”.

Así, esta estrategia política toma el nombre de conciliación y se materializa en un conjunto de directivas orientadas a promover los permisos laborales y los servicios de atención a la vida diaria.

1.3 Por qué y para qué conciliar

Es bien cierto que no resulta fácil organizarse con los hijos y/o la pareja estando sujetos a los horarios laborales y por tanto, parece difícil establecer un equilibrio entre las responsabilidades familiares y laborales.

Así pues, la conciliación es importante y necesaria, en especial para la mujer, ya que durante muchos años ha sido discriminada laboralmente, y ahora con su incorporación al trabajo, es imprescindible que pueda compatibilizar el trabajo con la familia. Esto no significa que el hombre no lo deba hacer, pues el concepto de conciliación se aplica tanto a hombres como a mujeres como hemos mencionado anteriormente y se debe crear un reparto equitativo de responsabilidades familiares entre ambos.

Hay que tener en cuenta que, la necesidad de conciliar se refiere tanto a las responsabilidades familiares derivadas de la maternidad, como también a las que derivan de la necesidad de cuidar a personas (mayores, enfermos o discapacitados) que estén en situación de dependencia.

Asimismo, se considera necesario conciliar porque queda demostrado por los expertos, que las condiciones de conciliación repercuten en varios factores, como por ejemplo en la fidelidad hacia la empresa, el absentismo, el rendimiento, la calidad de vida, entre otros.

Podemos resumir el por qué es necesario conciliar, principalmente, de la siguiente manera⁹:

- ♦ Permite a la mujer participar en el ámbito productivo y a los hombres en el reproductivo, hecho que facilita el ejercicio efectivo y en igualdad del conjunto de derechos y deberes sociales.

⁹ En un sentido, similar, se expresa, CORDÓN CAÑERO, M^a C., *La Igualdad, un trabajo en equipo: la corresponsabilidad en el ámbito familiar*, Instituto Andaluz de la Mujer, Andalucía, 2010, pp.28 y 29.

- ♦ Ayuda a la redistribución de las labores domésticas, con la participación de todas las personas de la familia, de tal forma que no recaiga exclusivamente o en mayor medida a las mujeres, ya que esto supone una limitación en su desarrollo profesional, entre otras cosas.
- ♦ Permite tener y mantener una mejor calidad de vida, así como reforzar los vínculos familiares y personales.
- ♦ Permite que los padres trabajadores se encarguen más del cuidado y atención de sus hijos y/o de otros familiares que también lo requieran, sin necesidad de temer por su estabilidad en el trabajo.
- ♦ Su incorporación en la cultura de una organización ofrece beneficios a toda la plantilla y repercute positivamente en la propia empresa: mayor productividad y rendimiento económico, ahorro en gasto de personal, calidad en la gestión de los recursos humanos, mejora de la imagen de la empresa, etc.

Sin embargo, la conciliación es uno de los temas peor resueltos en nuestra sociedad que conlleva graves consecuencias¹⁰:

- ♦ **Ámbito personal:** ansiedad, estrés, insatisfacción, cansancio, desequilibrio personal, agobio, problemas con la familia, menor relación familiar, etc.
- ♦ **Ámbito laboral:** menor fidelidad hacia la empresa, absentismo, menor rendimiento de trabajo y productividad, desmotivación, cansancio, insatisfacción laboral, pérdida de personas cualificadas, etc.
- ♦ **Ámbito social:** aumento del fracaso escolar viéndose reducido por poco apoyo familiar, falta de educación, crianza sin vínculo, etc.

¹⁰ PONS SERENA R., *Conclusiones y jornadas sobre las familias aragonesas en el ámbito educativo*, Consejo escolar de Aragón, Aragón, 2010, p.4. http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Departamentos/SanidadBienestarSocialFamilia/BienestarSocialFamilia/Areas/03_Familia/Carpeta%20de%20documentos/Conclusiones%20I%20Jornadas.pdf (Consultado el 1.3.2015).

Si nos centramos en una segunda interrogante, el para qué resulta necesario conciliar, debemos afirmar que la familia y el trabajo son dos dimensiones esenciales e irrenunciables, complementarias en el ser humano. Es necesario pues, buscar soluciones desde los diferentes ámbitos (político, empresarial y personal) para hacer posible la conciliación de las personas trabajadoras¹¹.

Gracias a la conciliación, se resuelven los conflictos entre trabajo y familia, que afectan a la personas, empresas y en general a todo el entorno social. Con ella, se hace posible armonizar la vida familiar y profesional.

Así, lograr esta armonización repercute positivamente tanto en la eficacia empresarial, en el bienestar del trabajador y en la sociedad en general.

A continuación, se exponen los beneficios más destacados de la conciliación para la sociedad, para la empresa y para la persona trabajadora.

1.3.1 Beneficios para la sociedad

Las medidas de conciliación cuando son aplicadas conllevan una serie de beneficios que se manifiestan en el marco social. Los beneficios más destacados son¹²:

- ♦ Igualdad efectiva entre hombres y mujeres: el reparto equitativo de las tareas y responsabilidades familiares, la igualdad en la vida profesional de ambos progenitores, son objetivos que debe alcanzar la conciliación, así las políticas públicas, como las adoptadas dentro de la empresa, refuerzan los valores sociales ante la igualdad efectiva entre ambos sexos.
- ♦ Sociedad más equitativa y comprometida, cívica y solidaria, como también mejor estructurada y preparada para afrontar nuevos retos.
- ♦ Reducción de separaciones y divorcios.

¹¹ FERNANDEZ PANTOJA, P. Y CRUZ BLANCA, M^o J., *Igualdad de Oportunidades y Conciliación: una visión multidisciplinar*, Universidad de Jaén, Jaén, 2007, pp. 105 y 106.

¹² ÁREA DE GOBIERNO DE FAMILIA Y SERVICIOS SOCIALES, *Hablemos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en nuestras empresas*, Ayuntamiento de Madrid, Madrid, 2007, p.57.
http://www.promocion.camaramadrid.es/documentos/Hablemos_de_conciliacion_en_nuestras_empresas.pdf (Consultado el 25.2.2015).

- ♦ Motivación de la maternidad y paternidad: en los últimos tiempos, las estadísticas indican una tasa de natalidad muy baja en España¹³, y de seguir así podría convertirse en uno de los países más viejos del mundo.

Debido al previsible aumento de tareas y exigencias que supone la maternidad, las parejas en que la mujer trabaja a) retrasan el momento de tener hijos hasta tener una situación laboral más estable y b) tienen menor número de hijos para evitar que lo que supone les desborde y suponga forzosamente el abandono del trabajo remunerado. La disminución de la natalidad está relacionado con varios factores: retraso en la edad para contraer matrimonio, menor número de matrimonios y retraso de la edad que se tienen hijos¹⁴.

Es por eso que, en la actualidad, potenciar las medidas de conciliación contribuye a los planes de la vida familiar de muchas parejas que tienen el proyecto de aumentar la familia, encaminadas a una pareja igualitaria en el que ninguno de los miembros tenga que sacrificar su vida profesional por el cuidado de los hijos.

- ♦ Mayor integración y participación en el seno familiar: permite una mayor flexibilización del tiempo que permite adaptar los horarios laborales con la vida familiar, facilitando así, la convivencia, socialización y educación de los hijos.

1.3.2 Beneficios para la empresa

Si conciliar es un derecho de las personas, cabría preguntarse por qué incluir medidas de conciliación en la empresa. Pues bien, la incorporación de la estrategia de conciliación en la cultura organizativa de la empresa conlleva muchos beneficios, tanto para la propia plantilla como para la empresa en términos de productividad y cuentas de resultados.

¹³ Según las estadísticas de datosmacro.com, "Evolución de la tasa de natalidad en España" en 2013 la tasa de natalidad en nuestro país se encuentra en 9,11%, porcentaje muy bajo en comparación a otros años, como la época de los 70 alcanzando casi el 20%. <http://www.datosmacro.com/demografia/natalidad/espana> (Consultado el 7.5.2015).

¹⁴ ADROHER BIOSCA, S. Y NÚÑEZ PARTIDO, J.P., *Familia y trabajo*, Universidad Pontificia Comillas, Madrid, 2003, p. 49.

A continuación, destacamos algunos de ellos, que se obtienen cuando la empresa opta por la conciliación de sus trabajadores¹⁵:

- ♦ Mejora el clima laboral y las relaciones laborales: la aplicación de la conciliación permite que los trabajadores desarrollen sus capacidades y su promoción profesional disminuyendo el estrés, y por tanto, evitando conflictos laborales y una mayor motivación de la plantilla.
- ♦ Disminuye el absentismo: uno de los principales problemas cuando no existe conciliación por parte de la empresa es el absentismo, ya que provoca que los trabajadores acudan a esta vía para hacerse cargo en momentos determinados de familiares, así como de imprevistos de la vida cotidiana. También es habitual, que debido al estrés que provoca la falta de conciliación, la salud de los trabajadores se deteriore y conlleva el absentismo o la baja laboral.
- ♦ Posibilidad de contratar al personal más cualificado: las empresas que aplican las medidas de conciliación se vuelven más valoradas y atractivas, aumentando así la posibilidad de retención de los empleados como la demanda externa de empleo, y con ello, llevar a cabo una mejor selección del personal.
- ♦ Mayor compromiso de la plantilla con la empresa: evita la sustitución de personal que abandona por problemas de conciliación.
- ♦ Mejora la competitividad de la empresa: gracias al buen clima laboral, mayor productividad y eficiencia, etc.
- ♦ Mayor productividad y rendimiento laboral.
- ♦ Mejora la imagen y prestigio de la empresa.
- ♦ Enriquecimiento de toda la organización, por explotar todas las potencialidades y capacidades de sus trabajadores independientemente de su sexo.

¹⁵ ÁREA DE GOBIERNO DE FAMILIA Y SERVICIOS SOCIALES, op. cit., p. 61.

1.3.3 Beneficios para el trabajador

La vida de los trabajadores también goza de los beneficios con la implantación de las medidas de conciliación, que a la vez, repercutirá de forma positiva en la empresa.

La existencia de estas medidas puede significar para los miembros de la familia beneficios tales como¹⁶:

- ♦ Enriquecimiento personal: autorrealización y crecimiento personal.
- ♦ Mayor motivación y satisfacción en el trabajo: esto provoca que aumente su rendimiento laboral y la implicación con la empresa.
- ♦ Mayor estabilidad laboral: gracias a la conciliación se satisfacen las necesidades de los trabajadores dentro de la empresa.
- ♦ Aumenta la disponibilidad del tiempo para dedicarse a cualquier interés de la vida cotidiana que no sea el laboral.
- ♦ Mejora la salud de trabajo y la estabilidad emocional: debido a la disminución del nivel de estrés del trabajador, éste puede atender otras necesidades de su vida familiar y personal. Reduce las bajas laborales.
- ♦ Mejor y mayor calidad de vida.

¹⁶ MANCOMUNIDAD DE LA ENCINA (edi.), *Guía de buenas prácticas hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal*, Madrid, 2012, p.12.

2. LA CONCILIACIÓN: PERSPECTIVA SOCIOLÓGICA

Es importante estudiar diferentes aspectos sociológicos al tratarse de un problema social complejo. Desde este enfoque, el problema de conciliación se produce a partir de los asuntos clásicos de la estructura social, sus cambios y resistencias.

Se ha constatado la persistencia de una estructura tradicional de valores, creencias, normas e identidades, relacionada con el sistema de roles y estereotipos de género, que ha sufrido algunos cambios con la llegada de la mujer al ámbito público.

2.1 Incorporación de la mujer en el mundo laboral

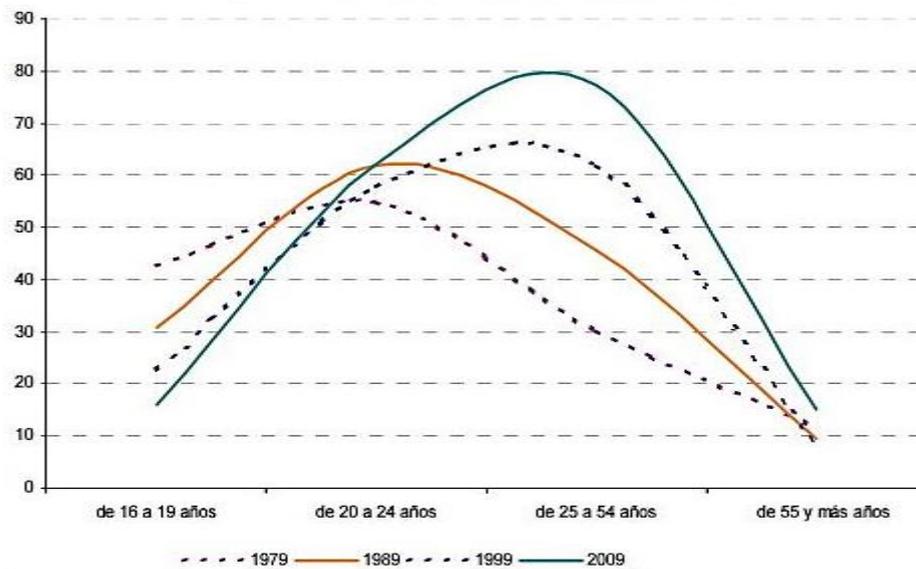
El modelo tradicional al que nos referíamos antes, ha funcionado durante mucho tiempo ya que no existían situaciones externas que obligaran a su cambio. No obstante, la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo y la asunción del objetivo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, han ayudado decisivamente a transformar la realidad en cuanto a los diferentes papeles sociales de hombres y mujeres en la estructura familiar.

El hecho que las mujeres se hayan incorporado al ámbito laboral no significa que ya no se ocupen del ámbito privado, sino que se han visto obligadas a seguir con las responsabilidades familiares de siempre y de ahí surge la necesidad de conciliar la vida familiar con la laboral.

En el mercado de trabajo la posición de la mujer española ha evolucionado notablemente en las últimas décadas (véase gráfico 1), pero no lo suficiente, ya que las estadísticas nos muestran indicios de la persistencia de una situación de discriminación grave de la mujer en el ámbito laboral, que dista mucho de ser igualitaria¹⁷.

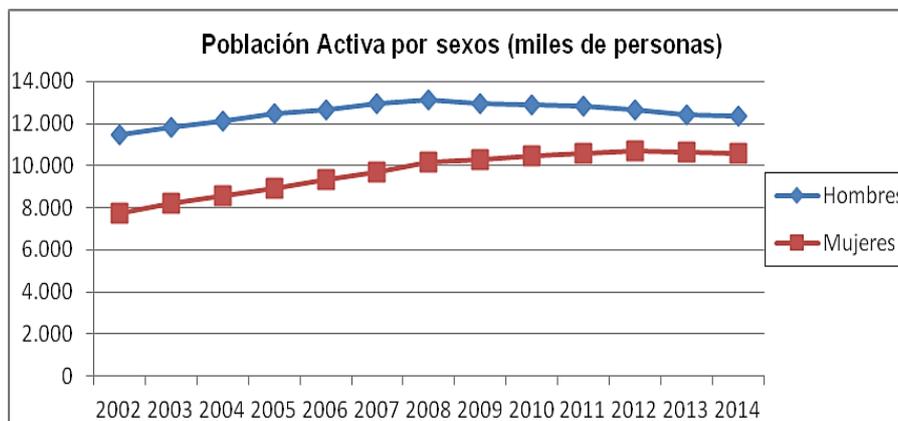
¹⁷ CABEZA PEREIRO J. Y FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., op. cit., p.51.

Gráfico 1. Evolución de la tasa de actividad femenina, según edad. España (varios años).



Fuente: INE, Encuesta de población activa e Indicadores demográficos básicos.

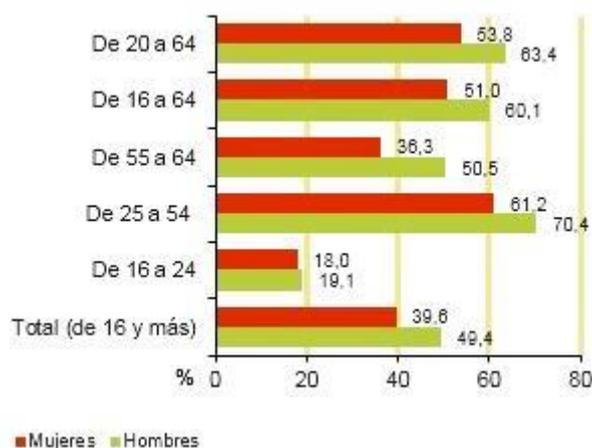
Gráfico 2. Población Activa por sexos, España (2002-2014).



Fuente: INE

Observamos en el gráfico 2, como las mujeres han ido aumentando a lo largo de los años (2002-2014) en población activa, pero comprobamos como son los hombres que mantienen siempre una actividad mayor con respecto a las mujeres.

Gráfico 3. Tasa de empleo según grupos de edad (2013).



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

El 2013, el total de mujeres con edad de trabajar tenían una tasa de empleo del 39,6% mientras que los hombres alcanzaban el 49,4%, casi 10 puntos de diferencia. Esto resultados nos indican una pervivencia de las diferencias de mujeres y hombres en la inserción laboral.

Con todo, la incorporación y permanencia de la mujer en el mercado laboral supone uno de los principales cambios sociales y económicos que se han producido en los últimos tiempos. La figura de la mujer se ha visto favorecida de alguna manera por los progresos normativos en materia de conciliación e igualdad, pero lo cierto es que en el ámbito laboral, en España sufren desventajas con respecto a los hombres, en relación a los tipos de trabajo, de contratos, en las condiciones de trabajo, salario, etc¹⁸.

¹⁸ “Diez claves sobre la desigualdad en el trabajo”, ElDiario.es 6/3/2014 http://www.eldiario.es/sociedad/claves-situacion-laboral-mujeres_0_235877254.html (Consultado 25.3.2015).

2.2 Roles y estereotipos de género

En cada familia se encuentra una distribución de roles sociales de mujeres y hombres, es decir, toda una serie de actitudes, valores y comportamientos que tienen cada uno, directamente relacionados con el reparto de responsabilidades y trabajos entre ambos.

La situación social y laboral de las mujeres españolas se encuentra desde sus orígenes, en un sistema de organización social en el cual existe una división sexual del trabajo: el modelo social ha establecido que para la mujer, la función principal es la maternidad y, en consecuencia, atender a las responsabilidades familiares y tareas del hogar. Por el contrario, los hombres se encargan del trabajo productivo, esto es, tener un trabajo remunerado y con ello mantener económicamente a su familia. A este modo de organizar la familia se le denomina “familia tradicional”¹⁹.

Por otro lado, la sociedad se encuentra influenciada por una serie de estereotipos, esto es, ideas simplificadas y asumidas sobre las características propias del hombre y la mujer, que nos permitimos resumir con las siguientes frases, cotidianas, que se pueden escuchar en casi cualquier ámbito, tales como “las mujeres solo piensan en ser madres y los hombres en sexo”, “las mujeres no juegan al fútbol y los hombres no lloran”. Además, estos estereotipos, de forma consciente o no, se transmiten a los hijos con mensajes erróneos de género, que provocan la persistencia de los mismos a lo largo del tiempo.

De esta manera, podemos afirmar que el problema de la conciliación, se traduce sociológicamente en un conflicto de roles y estereotipos de género²⁰.

Es cierto que paulatinamente se han producido cambios en la estructura de roles con la incorporación de la mujer al mundo laboral y educativo, surgiendo un nuevo modelo de familia, “familia moderna”²¹, en el que ambos tienen aspiraciones profesionales, así como también responsabilidades familiares y tareas domésticas. Aun así, los dos modelos de familia, el tradicional y el moderno, siguen activos sin que el segundo reemplace sin más al primero²².

¹⁹ MELÉ CARNÉ, D., *Conciliar trabajo y familia: un reto para el siglo XXI*, Universidad de Navarra S.A., Pamplona, 2004, pp. 44 y 45.

²⁰ En un sentido similar, se expresan FERNANDEZ PANTOJA, P. Y CRUZ BLANCA, M^o J., op.cit., p.68.

²¹ MELÉ CARNÉ, D., op. cit., p. 46.

²² RIVERO RECUENTO, A., *Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas*, Instituto de la Mujer, Madrid, 2005, p. 9.

El problema radica en que dicho cambio no se ha producido de manera igualitaria: las mujeres tienen un trabajo remunerado entrando así al mundo laboral, pero en cambio, los hombres no se han incorporado al ámbito doméstico de la misma forma ni medida²³.

Muchos científicos sociales han señalado que la participación del hombre en el cuidado y la implicación progresiva en el trabajo familiar, es un medio para la reducción de la desigualdad²⁴. Por ello, debemos hablar de la conciliación corresponsable, para equilibrar las obligaciones, intereses y necesidades de mujeres y hombres.

En los temas de género es importante reflexionar y no dejarse llevar por los estereotipos, en nuestra vida cotidiana, tenemos ejemplos concretos de mujeres y hombres que no cumplen dichos estereotipos, sin embargo a pesar de dicha comprobación, muchas veces, seguimos funcionando con ellos²⁵.

En la actualidad, muchas son las familias en la que ambos trabajan de forma remunerada fuera del hogar²⁶, pues se hace necesario un cambio de mentalidad y estructuración social en nuestra sociedad, para que la mujer abandone el rol que se le ha impuesto a lo largo de tantos años como cuidadora y responsable de los familiares y de las tareas domésticas.

²³ ADROHER BIOSCA, S. Y NÚÑEZ PARTIDO, J.P., op. cit., p. 59.

²⁴ Por todos, FERNANDEZ PANTOJA P. Y CRUZ BLANCA, M^a J., op. cit., p.67.

²⁵ CORDÓN CAÑERO, M^a C., op. cit., p.14.

²⁶ ADROHER BIOSCA, S. Y NÚÑEZ PARTIDO, J.P., op. cit., p.47.

2.3 Corresponsabilidad entre mujeres y hombres

Cuando hablamos de conciliación, es preciso referirse a la corresponsabilidad, es decir, el reparto equilibrado de responsabilidades familiares y tareas domésticas entre mujeres y hombres, que se configura como un derecho y un deber de los ciudadanos. Este principio se reconoce en España a principios de este siglo, como base del nuevo enfoque de los derechos de conciliación.

Tradicionalmente, los hombres han permanecido mucho más tiempo en el lugar de trabajo que en su propia casa, impidiéndoles vivir su vida privada y disfrutar de ver crecer a sus hijos/as y cuidar de ellos/as. A las mujeres en cambio, se les ha asignado la tarea de responsabilizarse de la casa, esto es, del cuidado de los hijos o personas dependientes y de las faenas domésticas, impidiéndoles su participación en la vida profesional²⁷.

Si bien, con el transcurso del tiempo, y sobre todo tras la incorporación de la mujer al trabajo remunerado, las cosas han cambiado, pero no lo suficiente. Actualmente, se insiste en la necesidad de que los derechos de conciliación fomenten una mayor corresponsabilidad entre ambos sexos, haciendo posible que la mujer colabore también en el ámbito productivo en las mismas condiciones, y el hombre lo haga con mayor medida en el ámbito reproductivo, y por tanto, hacer posible un modelo de familia igualitaria, a compartir y a repartir las diferentes responsabilidades familiares, sin distinción²⁸.

Es importante tener presente que la falta de corresponsabilidad es una de las causas más influyentes en la persistencia de grandes desigualdades de género en los ámbitos político, laboral y social. Pues el hecho de que los hombres no asuman su parte en el reparto de las tareas del hogar, supone para las mujeres asalariadas el gran problema de la “doble jornada de trabajo”. Además, en muchas ocasiones coloca a la mujer ante el dilema de tener que escoger entre trabajo y familia o intentar conciliarlas, viéndose obligada a adoptar una serie de estrategias de conciliación para poder hacer frente a tal situación²⁹:

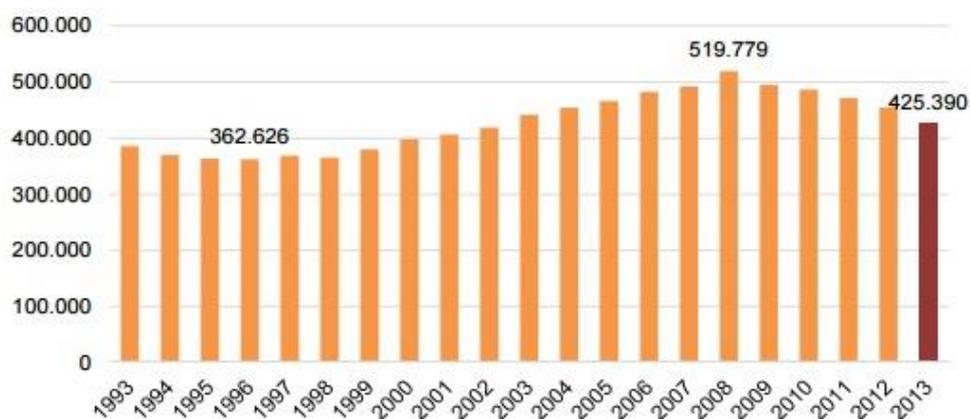
²⁷ Así lo expresan diferentes autores, entre ellos, CORDÓN CAÑERO, M^a C., op. cit., p.10 y MILÚ VARGAS, E., “La conciliación de la vida laboral y familiar”, Madrid, 2004, p.9.

²⁸ INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER, op. cit., p. 13.

²⁹ MILÚ VARGAS, E., op. cit., pp. 12-15.

1. Acceder a trabajos de tiempo parcial para poder hacer frente a las responsabilidades familiares. Esto repercute en el desarrollo de su carrera profesional, como también en el salario y, a largo plazo, en la suma de sus pensiones o la posibilidad de adquirir una vivienda, entre otros.
2. Delegar el cuidado de sus hijos a familiares cercanos (generalmente otra mujer). Es el claro ejemplo de los abuelos, sobre todo la abuela materna.
3. Que el cuidado de los hijos lo realice una asistenta doméstica, pues este tipo de estrategia está reservada a las mujeres que se puedan permitir este tipo de servicios.
4. Descenso de la tasa de natalidad y disminución del tamaño familiar.

Gráfico 4. Tasa bruta de natalidad en España (1993 – 2013)



Fuente: Indicadores Demográficos Básicos. INE.

Desde 2008 al 2013 el número de nacimientos se ha reducido un 18,1%. Durante el 2013 nacieron 425.390 niños, un 6,4% menos que en el año anterior. Se registra así su quinto año consecutivo de descensos.

5. Abandonar el mercado de trabajo, temporal o definitivo, o incluso no buscar empleo, aun estando en edad laboral y queriendo trabajar, ya que consideran que no va a tener el suficiente apoyo para poder compaginar su vida privada con la pública.
6. Tener sobrecarga de trabajo, privándolas de tiempo propio, privacidad y espacio para sí.

Un aspecto relacionado con la garantía de corresponsabilidad entre ambos sexos en las funciones de cuidado es la titularidad de los derechos de conciliación. En un primer momento, los derechos de conciliación tenían como finalidad que la mujer pudiera compatibilizar el trabajo asalariado con las responsabilidades familiares, pero debido a la persistencia de los roles tradicionales ha sido necesario posteriormente atribuir la titularidad de los derechos de conciliación tanto a hombres como a mujeres.

Están a disposición, diferentes maneras de conciliar el trabajo y la vida familiar, como son la maternidad y paternidad, las excedencias, la reducción de jornada, el trabajo a tiempo parcial, entre otros. En este apartado, vamos a realizar un análisis comparativo en materia de corresponsabilidad entre mujeres y hombres, basándonos en los datos estadísticos del Instituto Nacional de Estadística (empleo del tiempo, conciliación trabajo y familia) y de la Seguridad Social, sobre el tiempo de dedicación al hogar y familia, en que cantidad se solicitan los permisos de maternidad y paternidad, como actúan para cuidar a los hijos o a personas que necesitan especial atención, si son los hombres o las mujeres quienes suelen trabajar menos horas para dedicarse a las responsabilidades familiares, etc.

2.3.1 Tiempo de dedicación al hogar y familia

Gráfico 5. Duración media diaria dedicada a las distintas actividades por las personas con empleo que realizan la actividad (2009-2010)³⁰.



Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo. Avance de resultados. INE.

Entre el 2009 y 2010 vemos que las mujeres trabajadoras se dedican diariamente, a tareas vinculadas con el hogar y la familia con una media de 3 horas y 46 minutos, mientras que los hombres con empleo destinan 2 horas y 21 minutos.

Por el contrario, los hombres superan a las mujeres en tiempo diario a las actividades como la vida social y diversión, deportes, aficiones e informática, medios de comunicación y, de forma notoria, en el trabajo remunerado con una media de 8 horas y 19 minutos diarios frente a las 6 horas y 55 minutos de las mujeres ocupadas.

³⁰ No se han encontrado datos más actualizados en el INE, por eso la antigüedad del mismo (2010). Sin embargo, es difícil pensar que la tendencia en tan pocos años haya cambiado.

Gráfico 6. Duración media diaria dedicada a las distintas actividades por las personas sin empleo que realizan la actividad (2009-2010)³¹.



Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo. INE

El problema pues, que aún perdura en nuestra sociedad actual, es la “feminización” de las responsabilidades familiares y de las tareas domésticas, que se evidencia claramente por la diferencia en el tiempo de dedicación entre hombres y mujeres, ya no solo en situación de activo (Gráfico 5), sino también en situación de desempleo (Gráfico 6) donde también se aprecia el distinto comportamiento de uno y otro: diariamente de media 4 horas y 29 minutos las mujeres, y 2 horas y 32 minutos los hombres.

Si bien es cierto que a lo largo del tiempo esta desproporción del reparto de tareas y responsabilidades familiares ha disminuido, sin embargo, con estos datos deducimos que todavía sigue persistiendo la asignación tradicional de roles de género,

³¹ Nos remitimos a lo expuesto en la nota número 30.

produciéndose incluso en el caso donde las mujeres tienen un trabajo asalariado fuera del hogar.

Esto conlleva pues, la “doble jornada de trabajo” que sufren muchas mujeres, situación que sin duda tiene consecuencias perjudiciales sobre ella, en cuanto a la productividad, salario, promoción profesional y salud física y mental.

Tener en cuenta también, el modelo de familia en cada hogar porque puede influir en la distribución de roles. La importancia del estado civil se refleja en que las parejas casadas se adaptan a un modelo más tradicional de reparto de tareas que las parejas de hecho³².

Gráfico 7. Duración media diaria dedicada a actividades de hogar y familia según tipo de hogar (2009-2010)³³.



Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo. INE.

Según las estadísticas que nos proporciona el INE, las mujeres independientemente de su situación familiar, son las que dedican más tiempo a las actividades del hogar y de la familia, doblando la media respecto a los hombres. La mayor diferencia la encontramos en los casos de pareja con hijos y pareja sola, donde la mujer se ocupa casi 5 horas de los asuntos familiares, mientras que el hombre no alcanza apenas las 3 horas en la misma situación.

³² Según señala GARCÍA DÍEZ en *Análisis socioeconómico de la estructura productiva de los hogares*, CES, 2003.

³³ Nos remitimos a lo expuesto en la nota número 30.

2.3.2 Cuidado de niños y personas dependientes

En relación a los permisos de maternidad y paternidad, han sido bien acogidos por la sociedad, aunque en épocas más recientes son muchos los trabajadores que, a veces, deciden no disfrutarlo o incorporarse antes a su puesto de trabajo por miedo a perderlo.

Por otra parte, la facultad de titularidad de los derechos de conciliación a las mujeres, con opción a que puedan, si así lo desean, compartirlos con su pareja, no resulta efectiva. Esto tiene una posible explicación, y es que gracias a datos estadísticos, sabemos que hoy en día pocas mujeres renuncian a un derecho reconocido como “suyo” a favor de su progenitor, independientemente del motivo por el que lo hagan.

Tabla 8. Permisos de Maternidad (2013 – 2014).

	2013			2014		
	Total	Percibidos madre	Percibidos padre	Total	Percibidos madre	Percibidos padre
Total INSS	288.842	283.923	4.919	281.151	276.239	4.912

Fuente: elaboración propia a partir de Instituto Nacional de la Seguridad Social, 2013-2014.

Tabla 9. Permisos de Paternidad (2013 – 2014).

	2013	2014
	Total	Total
Total INSS	237.988	235.678

Fuente: elaboración propia a partir de Instituto Nacional de la Seguridad Social, 2013-2014.

Según las estadísticas de la Seguridad Social, en 2014 se han concedido un total de 281.151 permisos del primer tipo y 235.678 del segundo (véase tablas 8 y 9).

Sin embargo, con respecto a la cesión del permiso de maternidad de la mujer a su progenitor, el número de prestaciones percibidas por los padres durante el año 2013 es de 4.919, y disfrutadas por las madres es 283.923, no habiéndose producido cambios sustanciales en el siguiente año. Es un porcentaje muy pequeño, tan sólo el 1,7% los hombres han solicitado el disfrute del permiso de maternidad.

Está comprobado que en materia de corresponsabilidad, resulta más eficaz que el reconocimiento de derechos de titularidad sea individual e intransferible a favor de los hombres. Los cambios se han notado especialmente a partir de la aprobación del permiso de paternidad en el año 2007. Según estadísticas del Instituto Nacional de la Seguridad Social, el número de padres que en 2014 han disfrutado prestaciones de paternidad alcanza 235.678, en relación con las 276.239 madres que percibieron la prestación por maternidad en el mismo año (véase tablas 8 y 9).

No obstante, el hecho de que exista un porcentaje indeterminado de hombres que no ejercen el permiso de paternidad, podría indicarnos que este derecho no se está ejerciendo en su totalidad, que en muchas ocasiones viene determinado por los estereotipos y condicionantes sociales que todavía permanecen en nuestra sociedad. Los motivos de ello pueden ser diversos, desde la exigencia de tener disponibilidad total en cargos importantes de las empresas, o por otro lado, las dificultades que le supondría a aquel que tiene un trabajo precario, y en cualquier caso, la consideración social de que la madre es la encargada de los cuidados del recién nacido.

Por otro lado, no resulta fácil compaginar los horarios laborales y la vida familiar en algunas circunstancias tales como el cuidado de hijos, personas discapacitadas o de edad avanzada que requieran mayor atención, para ello existen medidas de conciliación que facilitan esta situación. Cuando finalizan los permisos de maternidad y paternidad, las personas trabajadoras pueden disfrutar de la excedencia por cuidado de hijos o de familiares dependientes, eso sí, sin retribución, hecho que explica de alguna manera el limitado uso de las mismas.

Tabla 10. Uso de las excedencias por cuidado de hijos y familiares, según sexo (2007 – 2010)³⁴.

	Excedencias					
	Total		Cuidado de Hijos		Cuidado de Familiares	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2007	37.910	2.327	33.335	1.481	4.575	846
2008	41.084	2.351	36.300	1.471	4.784	880
2009	37.083	2.161	32.549	1.393	4.534	768
2010	38.466	2.488	33.251	1.567	5.215	921

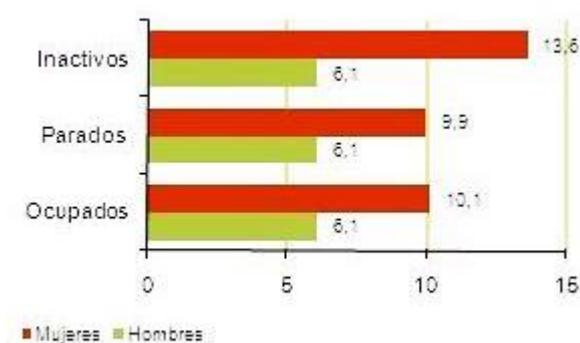
Fuente: elaboración propia a partir de Ministerio de Trabajo e Inmigración.

³⁴ Nos remitimos a lo expuesto en la nota número 30.

Del mismo modo, los datos nos muestran que casi de forma exclusiva las mujeres son quienes ejercen en algún momento el derecho de la excedencia por cuidado de hijos o familiares. Por tanto, son las que sacrifican realmente su trabajo para hacerse cargo de la familia, a pesar de que este derecho esté dirigido tanto para hombres como para mujeres.

Esto indica que en la actualidad, se sigue manteniendo la misma posición de roles en la familia adjudicando a las mujeres el rol de cuidadoras, de tal manera que consideramos que la mentalidad de las personas no ha variado sustancialmente, en muchos casos, a pesar de la evolución cultural y social sufrida en los últimos tiempos.

Gráfico 11. Personas entre 16 y 64 años que se hacen cargo regularmente de la atención de personas dependientes (2010)³⁵.



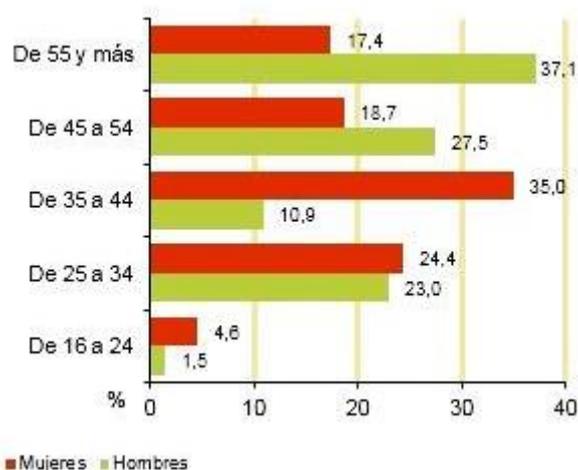
Fuente: Encuesta de Población Activa. Módulo sobre conciliación. INE.

Otro tipo de estadísticas insisten en lo que venimos confirmando: son las mujeres, con independencia de su estado laboral (inactiva, parada u ocupada), las que se encargan regularmente del cuidado de personas dependientes, en comparación a la situación del varón, que en cualquier caso se ocupan el 6,1% a la atención de sus familiares.

³⁵ Nos remitimos a lo expuesto en la nota número 30.

De estas personas inactivas, nos encontramos con algunas que no buscan trabajo (véase gráfico 12) aun pudiendo trabajar, o bien, personas asalariadas que reducen su jornada de trabajo (véase gráfico 13) con el fin de cuidar a sus familiares.

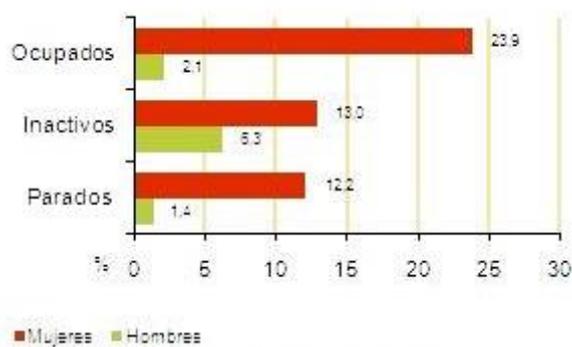
Gráfico 12. Personas inactivas que no buscan empleo porque cuidan a personas dependientes según los grupos de edad (2013).



Fuente: Variables de submuestra de la EPA. INE.

En este caso nos sorprende la diferencia que se aprecia en personas inactivas de 45 años y más, en los que los varones superan notablemente la cifra de las mujeres. Por otro lado, destaca el 35% de las mujeres frente al 10,9% de los hombres con la edad de 35 a 44 años.

Gráfico 13. Personas de 16 a 64 años que han reducido su jornada durante un mes o más para el cuidado de niños (2010)³⁶.



Fuente: Encuesta de Población Activa. Módulo sobre conciliación. INE.

³⁶ Nos remitimos a lo expuesto en la nota número 30.

El análisis de este gráfico manifiesta que las diferencias son también importantes entre mujeres y hombres, pues un 23,9% de mujeres asalariadas son las que reducen su jornada de trabajo durante 1 mes o más para cuidar de su hijo/a, frente al 2,1%, una cifra bajísima, de los hombres ocupados ante tal situación.

Con respecto a las personas inactivas y paradas, no cabe duda que también se superan las mujeres con respecto a los hombres.

Incluso algunas personas acuden al abandono del trabajo para dedicarse especialmente a los cuidados de un niño, veamos el siguiente gráfico:

Gráfico 14. Personas de 16 a 64 años que han dejado el trabajo por el nacimiento de su hijo, sin considerar la excedencia, según duración del periodo (2010)³⁷.



Fuente: Encuesta de Población Activa. Módulo sobre conciliación. INE.

En este gráfico observamos la relación de personas que han tenido que dejar su trabajo debido al nacimiento de su hijo para poder cuidarlo. Según la Encuesta de Población Activa, en 2010 los hombres asalariados han dejado su trabajo por menos de 1 mes el 67,9%, y únicamente un 7,4% lo han dejado por más de 1 año.

De forma totalmente contraria, un 38,2% de mujeres han dejado su trabajo por más de un año y un 5,4% por menos de 1 mes. Lo último se explica por la obligatoriedad de que la madre disfrute de al menos 6 semanas de licencia por maternidad tras el parto.

³⁷ Nos remitimos a lo expuesto en la nota número 30.

2.3.3 Cuestiones del mercado de trabajo

En nuestra sociedad el trabajo asalariado está considerado como el núcleo de la vida de las personas, sometiendo a este los demás ámbitos; pues resulta más complicado tener posibilidades de desarrollo profesional cuando no se está plenamente disponible para la empresa.

El hecho de que las mujeres sigan siendo las que, mayoritariamente, se encarguen de las responsabilidades familiares, las ubica en una situación de desventaja en el mercado de trabajo, tanto para el acceso como para su promoción.

Por ello, en este apartado daremos un repaso por algunos de los principales indicadores del ámbito laboral, situándonos solamente en España, que nos demostraran la persistencia de la discriminación de la mujer en el mercado de trabajo en materia de conciliación.

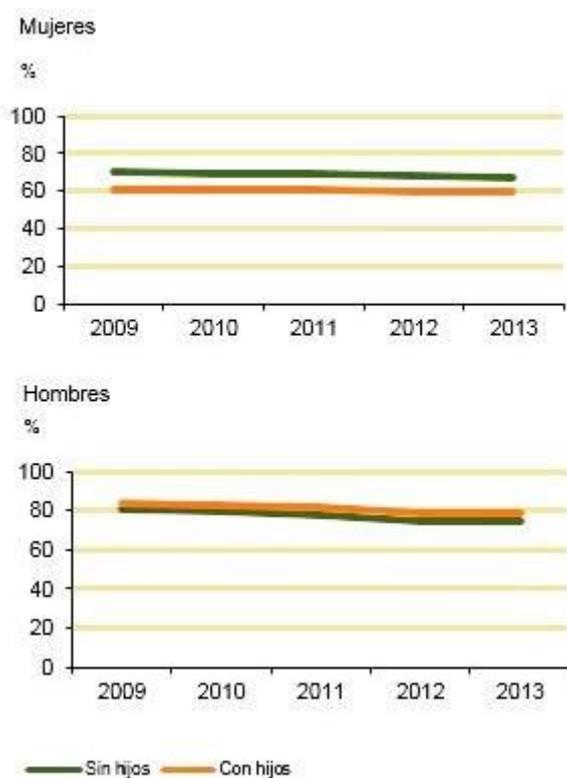
Gráfico 15. Mujeres inactivas. Razones de la inactividad (2013).



Fuente: Encuesta de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat.

En España, de las mujeres inactivas que se encuentran en el 2013, como la razón principal de su inactividad es la educación o formación (19,7%). En cuanto al tema que nos concierne, destacar que el 17,8% de las mujeres se encuentran inactivas por razones de responsabilidades personales o familiares, y el 7,9% corresponde al cuidado de niños o adultos incapacitados. Todo ello nos indica que un alto porcentaje de mujeres deciden no trabajar, bien por deseo propio o por fuerza mayor, para hacerse cargo del cuidado de personas dependientes y de las responsabilidades familiares (en suma 25,7%)

Gráfico 16. Tasa de empleo de las personas de 25 a 49 años sin y con hijos (menores de 12 años) (2009 – 2013).



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

El impacto sobre la participación en el mercado laboral cuando existen hijos es diferente en hombres y mujeres, en parte, es reflejo de un desigual reparto de responsabilidades familiares³⁸.

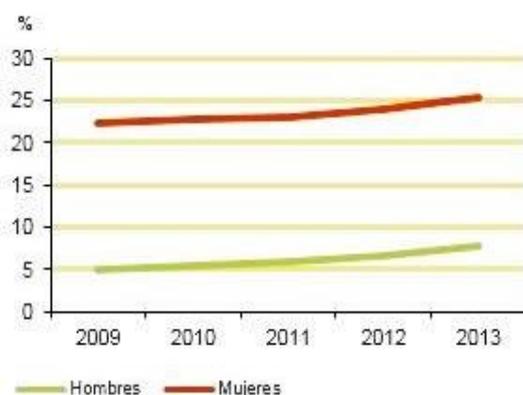
³⁸ Afirma la STC 128/1987, de 16 de julio, “existe una innegable y mayor dificultad para la mujer con hijos de corta edad para incorporarse al trabajo o para permanecer en el, dificultad que tiene orígenes muy diversos, pero que coloca a esta categoría social en una situación de desventaja respecto a los hombres en la misma situación.”; afirmación que hoy en día se puede seguir manteniendo.

Si atendemos a la evolución de las tasas de empleo de las personas entre 25 y 49 años (véase gráfico 16), podemos evidenciar el impacto en ellas de los hijos, pues las mujeres con hijos tienen una tasa de empleo menor, con la diferencia aproximada de 10 puntos, que las que no tienen. En cambio, para los hombres el hecho de tener hijos incluso es positivo en términos de empleo.

Otra cuestión relevante a analizar es el trabajo a tiempo parcial, que representa una fórmula de flexibilidad que permite compatibilizar la dedicación a la familia con las responsabilidades inherentes al trabajo en la empresa³⁹. Si bien, esta forma contractual fue creada en un principio, para las mujeres y los jóvenes como ayuda para incorporarse en el mundo laboral.

Actualmente es una de las medidas que más se practica para hacer frente a la conciliación, por eso es importante analizar su evolución en mujeres y hombres:

Gráfico 17. Participación del empleo parcial sobre el empleo total (2009 - 2013).



Fuente: Encuesta de Población Activa. Medias anuales. INE.

Según las estadísticas de la INE, entre el 2009 y 2013 se muestra una diferencia abismal respecto a la participación del trabajo a tiempo parcial entre hombres y mujeres. Tienen este tipo de contrato más del 25% de las mujeres ocupadas frente a un 8% de los hombres.

Del mismo modo, que en ocasiones anteriores de este análisis, la mujer ocupa en su mayor parte este tipo de contratos, pues es otro claro ejemplo más de la desigualdad de género en materia laboral, puesto que a consecuencia de ello, las mujeres suelen tener un sueldo inferior, empleo más precario, menor categoría profesional realizando las mismas funciones con respecto al hombre⁴⁰.

³⁹ MELÉ CARNÉ, D., op. cit., p. 218.

⁴⁰ CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, *Tercer informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*, CES, Madrid, 2011, pp. 143-146.

Gráfico 18. Razones del trabajo a tiempo parcial de las mujeres en España (2013).



Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat.

Si bien, existen diferentes motivos, voluntarios o no, del trabajo a tiempo parcial. Nos encontramos, según el gráfico 18, como causa principal el no poder encontrar trabajo a jornada completa (60,4%). Ahora bien, destacar que como segunda razón de este tipo de contrato, por parte de las mujeres, se señala los cuidados de niños y personas dependientes (14,9%) y las obligaciones familiares o personales (5,1%), que en su conjunto alcanza el 20%. Entre otras posibles razones están los cursos de enseñanza o formación y los problemas de salud, con muy poca incidencia.

Por otro lado, el número de hijos de la unidad familiar también influye en la práctica del trabajo a tiempo parcial. Veamos el siguiente gráfico:

Gráfico 19. Empleo a tiempo parcial (25 a 54 años) por número de hijos, sexo y periodo en España (2013).

(%)	Sin hijos	1 hijo	3 o más hijos
Hombres	9,7	6,7	5,7
Mujeres	21,4	29,5	28,7

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat.

Como ya hemos podido demostrar con anterioridad, el empleo a tiempo parcial lo ocupan mayoritariamente las mujeres. Además, el tamaño familiar también influye en este hecho, pues las mujeres trabajan más a tiempo parcial cuando tienen 1, 3 o más hijos, que si no los tienen. Tampoco es una diferencia notable, pero si lo es comparándolo con los porcentajes del hombre, pues este trabaja más a tiempo parcial cuando no tiene hijos.

A modo de conclusión, es una realidad que ha habido un cierto avance en cuanto a la dedicación del tiempo en tareas y responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, pero aun así, la corresponsabilidad masculina se muestra relativamente débil, al menos en lo que concierne a los aspectos analizados. Por tanto, no se ha llegado a un equilibrio real, que tendría que ser el reflejo de un incremento en el compromiso familiar masculino. Sin embargo, las mujeres sí que han logrado contribuir en mayor medida a la economía del hogar, pero los hombres parece que no acaban de asumir su responsabilidad en la esfera doméstica.

La existencia de grandes diferencias en las maneras de administrar el tiempo propio entre ambos sexos es uno de los pilares más claros de su diferente posición en la estructura social, así como de la desigualdad y discriminación en el ámbito profesional, que afecta a la calidad de vida de las mujeres por la mayor carga y acumulación de responsabilidades que suponen para ellas. De este modo, las mujeres acaban asumiendo la “doble jornada de trabajo”⁴¹, como ha quedado constatado a través de las estadísticas, por su incorporación al mundo laboral y por otro lado, por el trabajo doméstico que la sociedad patriarcal les asigna.

Con el fin de llegar a un reparto equitativo entre ambos sexos, no parece conveniente reconocer más derechos de conciliación a favor exclusivamente de la mujer, ya que produciría un *efecto boomerang*⁴² en contra de las mujeres, esto es, reforzaría la presunción empresarial de que, en relación a costes sociales, la obra masculina es más barata que la femenina, hecho que repercutiría de forma negativa a las posibilidades de la mujer de integración al mundo laboral y en su retribución salarial.

⁴¹ AGUILERA IZQUIERDO, R., “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, nº extra 2, 2007, Madrid, p. 69.

⁴² CABEZA PEREIRO, J. Y FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., op. cit., p. 59.

A pesar de que la mayoría de las medidas establecidas actualmente para la conciliación se ajustan a un modelo “neutro” que posibilita el ejercicio individual, y a veces compartido, en la práctica siguen siendo las mujeres las usuarias habituales. Este problema no desaparece porque tampoco lo hacen los estereotipos marcados desde tiempo atrás.

Además, en muchas ocasiones la mujer siente que la responsabilidad de buscar una solución a la conciliación es problema que le compete exclusivamente a ella. Y no es así, puesto que conciliar es responsabilidad de la sociedad y del Estado, y la mujer constituye un sujeto más.

Para cambiar esta situación, parece necesario modificar las conductas en cuanto a la distribución tradicional del papel en la familia de mujeres y hombres, el trabajo y en la sociedad.

2.4 Sujetos que intervienen en la conciliación

La conciliación se consigue gracias a la elaboración y aplicación de políticas, medidas y actuaciones que plantean todos los sujetos implicados en esta materia, por tanto, para resolver la falta de conciliación de la vida laboral, familiar y personal es importante conocer los diferentes actores sociales que pueden actuar en este campo.



Fuente: Elaboración propia

Resulta necesario pues, encontrar soluciones en la familia, en las empresas, en los sindicatos y en las políticas públicas para hacer compatible las obligaciones y afectos de la vida familiar con las tensiones y oportunidades del trabajo fuera del hogar, de tal manera que exista una igualdad de oportunidades para ambos sexos en relación a las condiciones laborales y de la vida cotidiana.

2.4.1 Administración Pública

Uno de los sujetos que tiene o debería tener mayor peso⁴³ a la hora de buscar soluciones que faciliten un equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de todos los trabajadores, dificultad que cada vez ha ido creciendo más en la sociedad debido a los cambios sociales, culturales y demográficos producidos en los últimos tiempos.

Su actuación en materia de conciliación se establece en los ámbitos europeo, estatal, autonómico y local. Podemos destacar algunas de ellas⁴⁴:

- ♦ Impulsa y desarrolla acciones de sensibilización e información dirigidas a la ciudadanía y a las organizaciones laborales.
- ♦ Promueve servicios de atención y cuidado de menores y de otras personas dependientes.
- ♦ Desarrolla medidas de flexibilización de los horarios de los servicios públicos y privados.
- ♦ Define medidas de reorganización de los tiempos de trabajo para favorecer la conciliación de su personal.

2.4.2 Empresas

Las empresas también tienen un papel clave a la hora de facilitar la armonía familiar y laboral de sus trabajadores, ya que se encarga de establecer una parte sustancial de los aspectos que regulan la relación de trabajo.

Sin embargo, resulta un problema complejo ya que cada trabajador/a tiene diferentes niveles de necesidad y cada empresa es distinta. No todo empresario responde igual ante la misma situación o conflicto, ni tampoco puede adoptar la misma política de recursos humanos respecto a las necesidades de conciliación de la plantilla de sus trabajadores. Así, las empresas deben introducir y desarrollar medidas de conciliación según las responsabilidades familiares y necesidades de conciliación de todos sus empleados.

⁴³ Como señala el marco constitucional, Artículo 9. 2. CE. “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

⁴⁴ FUNDACIÓN MUJERES, op.cit., p. 5.

Tener presente que muchas personas, cada vez más, valoran positivamente a la hora de buscar o cambiar de trabajo, lo que la empresa le puede ofrecer en materia de conciliación, que supone para ellos mayor calidad de vida, entre otras cosas.

Así, para hacer posible la conciliación de sus trabajadores/as, la organización⁴⁵:

- ♦ Desarrolla medidas que amplían y mejoran la normativa en materia de conciliación⁴⁶.
- ♦ Promueve medidas de flexibilidad, que permiten ausentarse del trabajo por necesidades familiares:
 - ♦ En el tiempo⁴⁷: horario flexible laboral, trabajo a tiempo parcial, empleos compartidos, reducción de jornada, como también las excedencias en caso de necesitar un periodo más largo para equilibrar las exigencias del trabajo y de la vida privada, tales como permisos por maternidad/paternidad, lactancia, prenatal, excedencia para cuidar a hijos menores, personas dependientes, etc.
 - ♦ En el espacio de trabajo: trabajo a distancia, teletrabajo, reuniones por videoconferencias, etc.
- ♦ Desarrolla medidas para aproximar servicios para el cuidado de personas dependientes: información sobre guarderías y centros para el cuidado de ancianos, guardería dentro de la empresa, apoyo económico, plazas reservadas en colegios locales, etc.
- ♦ Impulsa medidas de apoyo o asesoramiento personal, que consiste en dar asesoramiento y formación al empleado para que pueda adaptar el trabajo a sus necesidades de familia: cursos de la educación de los hijos y el papel de padres, de gestión del tiempo, del estrés y de conflictos, etc. También puede ofrecer servicios de asesoramiento y apoyo profesional: de carrera profesional, asistencia socio-psicológica, asesoramiento jurídico-fiscal, etc.
- ♦ Beneficios sociales o extra-salariales, como seguros y otras ayudas materiales: seguro de vida, ticket restaurante, plan de pensiones, etc.

⁴⁵ MELÉ CARNÉ, D., op.cit., pp. 222-245.

⁴⁶ Artículos 37, 45, 46 y 48 del ET, en los que se regulan los permisos y excedencias a las que se pueden acoger los empleados.

⁴⁷ Señala nuestro ET en su artículo 34.8. "El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla".

Sin embargo, estas medidas de conciliación son consideradas para muchas empresas como un coste que no quieren asumir, aun quedando obligadas a asegurar el equilibrio entre la vida familiar y laboral que permita el reparto equitativo de responsabilidades entre ambos sexos.

2.4.3 Sindicatos

Desde los sindicatos se reconoce que tanto la negociación colectiva⁴⁸ como el diálogo social son instrumentos muy útiles para modificar las desigualdades existentes entre las condiciones de trabajo y sociales de hombres y mujeres. Si bien, los convenios colectivos tienen la obligación de incorporar medidas que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres⁴⁹, como el deber de negociar un plan de igualdad si el convenio afecta a empresas con más de 250 trabajadores⁵⁰.

Algunas de sus actuaciones para colaborar en materia de conciliación⁵¹:

- ♦ Desarrollan actuaciones de información y sensibilización dirigidas, fundamentalmente, a los trabajadores/as y al empresariado.
- ♦ Promueven prácticas de reorganización del trabajo en el propio sindicato y con ello, contribuyen a promover una mayor participación de mujeres en las organizaciones sindicales.
- ♦ Incorporan en la negociación colectiva estrategias que permiten la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Precisamente, por su mejor adaptación a las necesidades productivas y personales por sectores, territorios y empresas, los convenios colectivos son los que más pueden aportar en materia de conciliación⁵².

⁴⁸ Véase VALDÉS DAL-RÉ F., "III El origen y la evolución de las implicaciones de la negociación colectiva en la promoción del principio de igualdad", *Igualdad de género y relaciones laborales: entre la ley y la negociación colectiva*, Reus Sociedad Anónima, 2010.

⁴⁹ Artículo 85.1 del ET señala que "...en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance..."

⁵⁰ Artículo 85.2 del ET "...a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores..."

⁵¹ FUNDACIÓN MUJERES, op. cit., p. 5.

⁵² ÁREA DE GOBIERNO DE FAMILIA Y SERVICIOS SOCIALES, *Conciliación de la vida laboral con la extralaboral a través de la negociación colectiva del tiempo de trabajo*, Ayuntamiento de Madrid, Madrid, 2007, p. 7. http://www.promocion.camaramadrid.es/documentos/5_Conciliacion_a_traves_de_la_negociacion_colectiva.pdf (Consultado el 12.4.2015).

2.4.4 Población trabajadora

La actuación de las personas trabajadoras es un recurso muy importante para promover la conciliación entre el mundo laboral y familiar, por tanto, las soluciones no han de venir sólo por parte de las Administraciones Públicas y de la empresa, sino también de cada trabajador y trabajadora que deben tener claro su proyecto familiar y profesional con el fin de adaptar los medios para la conciliación de ambos⁵³.

En el ámbito familiar, parece necesario optar por la corresponsabilidad doméstica, esto es, que ambos cónyuges se responsabilicen por igual de la realización y organización de las tareas domésticas y cuidados a los familiares dependientes, ya que la población femenina lleva años compaginando –que no conciliando- los diferentes ámbitos familiar, personal y laboral, a pesar de que cada vez es mayor el número de hombres que han dejado de pensar que su principal aportación a la familia es la económica⁵⁴.

⁵³ ADROHER BIOSCA, S. Y NÚÑEZ PARTIDO, J.P., op. cit, p.157.

⁵⁴ ÁREA DE GOBIERNO DE FAMILIA Y SERVICIOS SOCIALES, op. cit., pp. 55 y 56.

3. LEGISLACIÓN EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

En el transcurso del tiempo se han ido creando nuevas necesidades originadas por los diversos cambios sociales, económicos y culturales, como por ejemplo la incorporación de las mujeres al mundo laboral, el retraso de la edad a la hora de formar una familia, el incremento de las familias monoparentales, la aparición de los nuevos modelos de familia, la disminución de la tasa de natalidad, envejecimiento de la población, etc.

Estos cambios afectan a la estructura de la sociedad y en particular a la organización de la familia. Es por eso que, el ordenamiento jurídico laboral, en cuanto a conciliación de la vida laboral y familiar, ha ido evolucionando según las exigencias de los ciudadanos.

La conciliación se ha convertido en una necesidad, así como la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y estas necesidades deben ser atendidas con nuevas regulaciones como la jornada de trabajo, los permisos, prestaciones, u otros, esto es, con medidas políticas y legislativas que no olviden fomentar la igualdad entre ambos sexos.

Antes de entrar en detalle sobre la normativa legal en materia de conciliación, parece clarificador un breve esquema de cómo se puede llegar a conciliar, aplicando y utilizando todos los instrumentos que existen a todos los niveles competenciales:

Europeo	Normas vinculantes, Recomendaciones, Directivas, Financiación de programas, etc...
Estatal	Legislación vigente, Planes estratégicos de acción sectorial, Negociación colectiva laboral, etc...
Comunidades Autónomas	Legislación vigente (leyes, decretos, órdenes y resoluciones, entre otros...), Planes estratégicos de empleo, igualdad, familia, inclusión etc., Presupuesto, Participación social, Financiación de programas (empresas, ONG's, etc...), Negociación colectiva laboral, etc...

Además, cabe destacar que las empresas también juegan un papel fundamental, pues serviría de muy poco todo el afán del legislador si el empresario no asume su responsabilidad en materia de conciliación.

A continuación y a lo largo de este apartado, se explican las principales aportaciones de la normativa europea y de la normativa española en cuanto a la conciliación de la vida familiar y laboral.

3.1 Normativa Europea

La normativa europea ha evolucionado centrándose exclusivamente en el entorno de trabajo, y dentro de éste, en los permisos, en mayor conexión con la igualdad efectiva de oportunidades, relacionado también con la corresponsabilidad y el reparto equitativo de las responsabilidades familiares.

Se identifican varios motivos por el cual la UE se preocupa por la conciliación de la vida laboral y familiar, uno de ellos es que toda decisión que adopta cualquier familia respecto a la conciliación, repercute en el sistema demográfico europeo. Por ejemplo, la manera en que los ciudadanos compaginan sus obligaciones de trabajo y familia influye tanto en el mercado laboral como en las tasas de fecundidad, y a su vez, las políticas públicas influyen en la adopción de estas decisiones.

Así pues, en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, existen diversas normativas comunitarias que obligan a la Comisión Europea y a los Estados miembros a la adopción de medidas legislativas y políticas dirigidas a mejorar y hacer compatibles los diferentes ámbitos laboral, familiar y personal, para todos los trabajadores y trabajadoras, así como conseguir un reparto equitativo entre mujeres y hombres de los cuidados de los hijos/as y personas mayores dependientes.

Desde la UE, se elaboran, entre otras normas, Directivas que establecen requisitos mínimos de obligado cumplimiento, que pueden y deberían ser mejoradas por las legislaciones de los Estados Miembros. Sin embargo, y como ya sabemos, las competencias de la UE son limitadas, ya que son compartidas con los Estados miembros en los sectores en los que se deberían desarrollar medidas de conciliación. Así, los principios de las Directivas surtirán efecto sobre los ciudadanos cuando los Estados miembros las transpongan en una norma interna y así, incorporarlas en su ordenamiento jurídico nacional.

Situándonos en los años 70, la Comunidad Económica Europea arranca en favor de la igualdad, aprobándose la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975 (refundida en la 2006/54/CE), relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos. En este periodo, aún no se había puesto en marcha el concepto de conciliar, lo que se quería conseguir era terminar con el hecho de que las mujeres tuvieran una retribución salarial inferior al de los hombres realizando el mismo trabajo.

Posteriormente, el Consejo aprobó la Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero (refundida en la Directiva 2006/54/CE), relativa a la aplicación de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, formación, promoción profesional y a las condiciones de trabajo, donde se prohíbe el despido a causa de la maternidad, considerado como una discriminación directa.

Nos encontramos las primeras menciones concretas sobre la conciliación en la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales, de 19 de diciembre de 1989, cuyo artículo 16 establece que “Conviene, asimismo, desarrollar medidas que permitan a hombres y mujeres compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales y familiares.” Sin embargo, esta carta, a efectos jurídicos, no era vinculante para los Estados miembros, sino que se trataba de una mera declaración de intenciones, hasta que el 7 de diciembre del 2000 esta carta se incorpora como parte del Tratado de la UE.

Por otro lado, y en el mismo año, la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio, establecía la necesidad de proteger a grupos de trabajadores expuestos a riesgos entre los que se debía incluir a las mujeres embarazadas y madres lactantes.

Centrándonos en la década de los 90, podemos señalar dos Directivas europeas que incluyen también medidas concretas sobre la conciliación: en primer lugar, la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, en relación con la maternidad desde el punto de vista de la salud y seguridad en el trabajo de la trabajadora embarazada o en período de lactancia; en segundo lugar, la Directiva 96/34/CEE, de 3 de junio, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental, en el que, por primera vez, se pone fin al disfrute exclusivo del permiso parental por parte de la madre (que permanecía en algunos Estados miembros) declarando el derecho a un permiso individual de los hombres y mujeres.

Esta Directiva supone una demostración de un enfoque integrador de la maternidad/paternidad y las responsabilidades en el ámbito familiar.

No debemos olvidarnos de la importancia de la atención a los menores en cuanto a la conciliación, pues la UE tomó conciencia de ello con la Recomendación 92/ 241/CEE del Consejo, de 31 de marzo de 1992, sobre el cuidado de los niños y de las niñas, cuyo objetivo era promover las políticas públicas de apoyo a los servicios de atención a la infancia.

Por otra parte, la UE también busca en esta época una mayor flexibilidad laboral con la aprobación de la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre trabajo a tiempo parcial.

Entrados en el s. XXI, sucede una simplificación y reordenación de la normativa comunitaria sobre la igualdad de género en el ámbito de trabajo. Podemos señalar la Directiva 2006/54/CE del Parlamento europeo y del Consejo, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, que refunde varias Directivas anteriores (76/207/CEE del Consejo, 86/378/CEE, 75/117/CEE, 97/80/CE, 2002/73/CE). Se trata de un texto único que reúne todas las directivas y jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la UE, consolidadas en base a la igualdad de trato en relación a la retribución, acceso al trabajo, formación profesional, condiciones de trabajo, entre otros.

Si bien, aún existe una gran diversidad legislativa en los diferentes Estados miembros, y, con el fin de conformar esas legislaciones se dicta la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental (deroga la Directiva 96/34/CE). Su objetivo principal es mejorar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal para los trabajadores con hijos y la igualdad entre hombres y mujeres en cuanto a las oportunidades en el mundo laboral.

Otra premisa que también plantea la UE es en relación a los trabajadores autónomos, con la Directiva 2010/41/UE del Parlamento europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma (deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo), donde se establece el derecho de las trabajadoras autónomas y de las mujeres

cónyuges o pareja de un autónomo que contribuyen a su actividad, a disfrutar de un subsidio de maternidad.

Por último, aun habiendo mucho por hacer, las recientes normativas de la UE en materia de conciliación, tienden a progresar en el propósito de la corresponsabilidad de hombres y mujeres ante sus responsabilidades de familia y la igualdad real entre hombres y mujeres.

3.2 Normativa en España

Partimos de una realidad incuestionable, y es el hecho de que formar una familia supone la aparición de responsabilidades familiares tanto para el hombre como para la mujer. Sin embargo, también lo es que, tradicionalmente, es la mujer quien asume en mayor medida las obligaciones del hogar, lo que hace situar a la mujer en una posición desventajosa en cuanto a las condiciones de igualdad en el mercado laboral.

Este hecho tan implantado en nuestra sociedad ha conllevado a tratar de elaborar una política de conciliación, a nivel estatal y autonómico, con la que se pretende incidir en el ámbito profesional pero a su vez en el doméstico, con el fin de lograr la conciliación de la vida familiar y laboral atendiendo a la igualdad de género.

En España la evolución de las normas en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, en un primer momento, fue dada según las exigencias que venían desde la UE, ya que la incorporación de la mujer al mundo laboral se produjo más tarde que en los países europeos del norte cuya normativa sobre la igualdad y la conciliación ya estaba más avanzada.

Las medidas dirigidas a lograr la conciliación que se han ido introduciendo por la legislación española son muy variadas, afectando a algunas leyes laborales ya existentes, como por ejemplo al Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL), a la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social y a la Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Si nos remontamos a los años 70, antes de la aprobación de la Constitución Española de 29 de diciembre de 1978 (en adelante CE), prevalecía un Código Civil el cual defendía que las mujeres casadas se quedaran en casa, y en la realidad, principalmente sólo trabajan las mujeres solteras. En 1976, la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales, por primera vez reconoció la posibilidad de pedir una reducción de jornada para cuidar de un menor de seis años, señalando de forma genérica el derecho de conciliación a cualquier trabajador, esto es, permitiendo a los hombres a responsabilizarse también de la familia.

Con perspectiva constitucional, encontramos varios principios que el legislador ha desarrollado, como derechos no fundamentales contenidos en los artículos 32⁵⁵, 39 y 50 de la CE, relativos a la tutela de la institución familiar, protección a los hijos y a las personas de mayor edad.

También debemos mencionar, el reconocimiento de un derecho fundamental, en el artículo 14 de la CE⁵⁶ al derecho de igualdad ante la ley de todos los españoles, pues se trata de la más significativa base legal del Derecho a la Igualdad que existe en nuestro ordenamiento.

Otro precepto constitucional, el artículo 149.1 de la CE que manifiesta que el Estado tiene la competencia exclusiva de regular los aspectos básicos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar⁵⁷.

Con respecto a la declaración de los derechos de conciliación de la CE, el Tribunal Constitucional ha declarado expresamente que “la dimensión constitucional de las medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón

⁵⁵ En cualquier caso la tutela y, en general, la regulación jurídica se despensa a las relaciones familiares de carácter heterosexual, no encontrando amparo alguno la de naturaleza homosexual, como ha tenido ocasión de manifestar el TC (Auto 222/1994, de 11 de julio), y como se aprecia en el pasaje reproducido de la STC 184/1990, argumentando que no se trata de una institución jurídicamente regulada ni existe un derecho constitucional a su establecimiento, pues el art.32 CE alude únicamente al hombre y a la mujer como miembros de la unión matrimonial.

⁵⁶ Constitución Española 1978, artículo 14 “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

⁵⁷ Constitución Española 1978, artículo 149.1 “El Estado tiene competencia exclusiva sobre las siguientes materias: La regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales.”

de sexo (art. 14 CE) de las mujeres trabajadoras como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (art. 39 CE), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa⁵⁸.

En la década de los 90, las Directivas europeas 92/85/CEE y 96/34/CEE se incorporaron en España mediante varias normas: la LPRL, el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero (modificado por el 298/2009 de 6 de marzo) por el que se regula la mejora de la seguridad y la salud de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia; y principalmente mediante la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (en adelante LCVFyL), una de las más importantes reformas de la protección familiar en el marco de la relación laboral, desarrollada por el RD 1251/2001, y seguida por el Plan Integral de Apoyo a la Familia 2001-2004.

Con esta Ley se introducen cambios legislativos en las condiciones de trabajo para que hombres y mujeres puedan colaborar en el ámbito familiar, sin que ello afecte negativamente a su empleo. Así pues, con esta Ley se adapta la normativa española a las directrices comunitarias.

Respecto a los objetivos principales que la LCVFyL pretende conseguir, en su propia Exposición de Motivos aparecen:

1. El reparto equilibrado de responsabilidades, tanto en la vida privada como en la vida laboral.
2. La mejora del estatus profesional de la mujer-madre trabajadora, mediante la eliminación de obstáculos a los que ésta se venía enfrentando.
3. El fomento del empleo de carácter estable de cualquier persona con responsabilidades familiares, en especial de la mujer.

Si bien, para conseguirlos, la Ley introduce cambios en distintas leyes, fundamentalmente laborales; a destacar el ET⁵⁹, como por ejemplo, la importante modificación del artículo 48.4 del ET, por el que se facilita a los hombres el acceso al cuidado de los hijos, así, sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos trabajen, se podrá

⁵⁸ STC 3/2007, de 15 de enero, FJ 6.

⁵⁹ Véase ÁREA DE GOBIERNO DE FAMILIA Y SERVICIOS SOCIALES, *La Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y sus implicaciones en las empresas y plantillas*, Ayuntamiento Madrid, Madrid, 2007. http://www.promocion.camaramadrid.es/documentos/2_La_Ley_39-1999.pdf (Consultado el 2.4.2015).

optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso por maternidad.

A pesar del avance que supuso esta Ley en cuanto al reconocimiento jurídico de la conciliación por parte del Estado, no pareció lo suficientemente eficaz, puesto que, entre otras cosas, no incluía prestaciones destinadas a los hombres (como sí reconocía la legislación comunitaria en el caso del permiso de paternidad intransferible y de titularidad paterna por ejemplo) pues dicha Ley, permitía la posibilidad de que la madre pudiese compartir “su” derecho de maternidad con el padre, si así lo decidiera.

Por tanto, las medidas de compatibilización de las responsabilidades familiares con las del trabajo estaban destinadas casi exclusivamente a la mujer. Esto pues, no ayuda al reparto equitativo de las tareas y responsabilidades entre ambos sexos, y no es hasta fechas recientes cuando las medidas empiezan a disolverse entre los trabajadores, sin distinción de sexos.

Con todo, comprobado el poco desarrollo práctico de la misma en nuestro país, motivó que se sometiera posteriormente a todo un proceso reformador que en nuestros días aún sigue.

Por otra parte, en España la Directiva 2002/73/CEE fue transpuesta mediante la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI). No se trata de una simple transposición de la normativa europea sino que marca un antes y un después en la evolución normativa sobre la igualdad entre hombres y mujeres.

Gracias a la LOI, se incorporan nuevos derechos de conciliación, reconocidos tanto para trabajadores como trabajadoras, fomentando una mayor corresponsabilidad de las responsabilidades familiares⁶⁰, evitando toda discriminación y desigualdad⁶¹, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito específico de las relaciones laborales.

⁶⁰ LOI artículo 44.1 “los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en la forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda la discriminación basada en su ejercicio”.

⁶¹ LOI, Exposición de motivos III “La mayor novedad de esta Ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad.”

Así pues, en resumen, podemos identificar dos objetivos fundamentales de esta Ley en materia de conciliación:

- ♦ La adopción de medidas que garanticen la conciliación de la vida laboral con la vida familiar, y también con la vida personal.
- ♦ El fomento de la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares y domésticas entre hombres y mujeres.

PERMISOS RETRIBUIDOS		HOMBRE	MUJER	AMBOS
MATERNIDAD (Art. 48.4. ET)	16 semanas se amplían a 2 más en caso de nacimiento, adopción o acogimiento de menores con discapacidad. El padre puede hacer uso de este permiso en caso de fallecimiento de la madre. Asimismo, se puede hacer uso en caso de que el menor fallezca. En caso de nacimiento prematuro, se hace efectivo a partir de la salida del hospital y hasta un máx. 13 semanas.			 *con particularidades
PATERNIDAD (Art. 48 bis. ET)	13 días ininterrumpidos, que se suman a los dos días por convenio colectivo. En caso de parto, adopción o acogimiento múltiple, se amplía en 2 días más por cada hijo a partir del segundo.			
LACTANCIA (Art. 37.4 ET)	1 hora diaria con posibilidad de ser acumulada en días libres consecutivos. Se incrementa en los casos de parto múltiple. Posibilidad de acumular la media hora de reducción de la jornada en jornadas completas.			 Si ambos trabajan
VACACIONES (Art. 38.3 ET)	Disfrute fuera de periodos de incapacidad temporal por embarazo, parto o lactancia y en caso de coincidencia con la suspensión por paternidad o maternidad.			
OTROS (Art. 37.3 ET)	Se incrementan 2 días (a 4 si es necesario un desplazamiento): Fallecimiento, accidente o enfermedad grave de parientes Hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización. Ambos hasta el 2º de consanguinidad o afinidad.			

PERMISOS NO RETRIBUIDOS		HOMBRE	MUJER	AMBOS
REDUCCION JORNADA (Art. 34.8 ET)	Por cuidado de menores de 8 años o personas con discapacidad, así como para el cuidado de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. Puede ser reducida la jornada, con disminución del salario, entre 1/8 y la mitad de la misma.			
EXCEDENCIA VOLUNTARIA (Art. 46. 2 y 5 ET)	A partir de 1 año de antigüedad y por un plazo mínimo de 4 meses y máximo de 5 años.			
GUARDA LEGAL (Arts. 37.5 ET y 46.3. ET)	Duración inferior a 3 años para el cuidado de hijo/a, a contar desde la fecha de nacimiento.			
CUIDADO FAMILIARES (Arts. 37.5 ET y 46.3. ET)	Duración máxima de 2 años para atender a familiares hasta el 2º.			

También nombrar el Plan estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011), que persigue o se inspira en dos principios básicos: la no discriminación y la igualdad. Este surge como consecuencia directa del desarrollo del artículo 17 de la LOI, que establece que el Gobierno, en las materias que sean de la competencia del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Por otro lado, y más recientemente, el Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (Reforma Laboral de 2012), convalidada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo⁶², que modifica algunos aspectos sobre la conciliación, entre ellas, facilitar la conciliación a los trabajadores con niños o discapacitados a su cargo. No

⁶² Véase CCOO y UGT, *Modificaciones introducidas por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo en la regulación aprobada por el RDL 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/doc119419_Modificaciones_introducidas_por_la_Ley_3-2012_de_6_de_julio_de_medidas_urgentes_para_la_reforma_del_mercado_laboral.pdf (Consultado 1.5.2015).

obstante, se han producido pequeños cambios en el ET en relación a la reducción de jornada, al permiso de lactancia y a las vacaciones no disfrutadas por maternidad.

A modo de conclusión, aún queda bastante por hacer para suprimir las discriminaciones que sufre la mujer en el mundo laboral y para conciliar la vida familiar y profesional, aunque ya se han registrado avances considerables en nuestro país.

Es cierto que, en el ámbito legislativo, se intentan establecer reglas idénticas para el padre y la madre para hacerse cargo de sus hijos durante la infancia, sin embargo, la mujer trabajadora con cargas familiares sigue siendo la principal destinataria de las ayudas en muchos países porque se entiende que es ella la obligada a ocuparse del hogar, concepto que es sencillamente falso, pues los deberes relacionados con los hijos son tarea de ambos.

No obstante, resulta fundamental que todo este avance legislativo no se quede en el papel, sino que se debe poner en práctica para que se pueda producir un cambio. Implantar una disciplina para cumplir con la normativa existente reclama un cambio de mentalidad de las autoridades políticas, de las empresas y de los ciudadanos, que consideren el valor de la familia como tal, que no desprecien el trabajo del hombre en el hogar y que no se perjudique laboralmente a los trabajadores en general, con responsabilidades familiares.

CONCLUSIONES

El presente trabajo se iniciaba con una hipótesis, a saber si existe un reparto equitativo y compartido de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, y si la conciliación es o no una medida favorable para la mujer.

Así, en este apartado, pretendemos resolver estas cuestiones y otras de significativas, haciendo repaso de todo el marco teórico y analizando los datos estadísticos.

- I. La incorporación de la mujer al mundo laboral ha sido uno de los progresos más relevantes de la sociedad hacia la igualdad entre ambos sexos, sin embargo, este logro no ha ido acompañado de una “incorporación” del hombre a la esfera doméstica. Por ello, partimos del hecho de que la falta de corresponsabilidad entre hombres y mujeres es una de las causas más influyentes en la persistencia de grandes desigualdades de género en los ámbitos político, laboral y social.
- II. El problema de la conciliación, se traduce sociológicamente en un conflicto de roles y estereotipos de género. La persistencia de la mentalidad tradicional determina que sean las mujeres quienes más uso hacen de las medidas de conciliación, a pesar de estar dirigidas tanto a hombres como a mujeres.
- III. El reparto de responsabilidades en el hogar es una cuestión de ambos miembros de la familia, sin embargo, la realidad parece ser otra: a pesar de que en los últimos años se han producido cambios en las pautas de administración del tiempo, existe una desproporción entre hombres y mujeres, mostrada en los datos analizados, que se evidencia claramente por la diferencia en el tiempo de dedicación al hogar y a la familia. Son las mujeres quienes, independientemente de su situación familiar y laboral, dedican más tiempo a las actividades del hogar y de familia. Por tanto, no se ha logrado un equilibrio real, ya que el compromiso masculino en el hogar sigue siendo inferior al femenino. De esta manera, las mujeres asalariadas acaban asumiendo la “doble jornada de trabajo”, lo que supone una carga de responsabilidades superior y una evidente desigualdad de género en términos de calidad de vida.

- IV. En los últimos años, la protección de la maternidad ha evolucionado notablemente debido a la incorporación de las mujeres al mundo laboral. Según las estadísticas analizadas, son pocas las mujeres que hacen uso de la cesión de la parte disponible de su permiso por maternidad a los hombres y un porcentaje pequeño representan a los hombres que solicitan este disfrute. El avance hacia el logro de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres se ha notado con la creación del permiso por paternidad, pues los datos señalan que el número de padres que disfrutan dicha prestación se acerca al número de madres que disfrutan del permiso de maternidad. Por ello, resulta más eficaz que el reconocimiento de derechos de titularidad sea individual e intransferible a favor de los hombres.

Actualmente se sigue atribuyendo a la mujer la responsabilidad del cuidado de la familia. Los datos analizados nos muestran que, casi de forma exclusiva, las mujeres son quienes ejercen en algún momento el derecho de excedencia por cuidado de hijos o personas dependientes, a pesar de que esté dirigido tanto a hombres como a mujeres. Las diferencias entre ambos sexos también se encuentran en la práctica de reducir la jornada para el cuidado de niños, incluso un alto porcentaje de mujeres abandona su puesto de trabajo durante más de 1 año para dedicarse plenamente.

Todo ello nos lleva a considerar que la mentalidad de las personas no ha variado sustancialmente, pues en muchos casos, se mantienen los roles tradicionales, en los que la mujer sigue teniendo el papel de cuidadora.

- V. Una de las causas que explican la desigualdad en el acceso, la permanencia y la promoción en el ámbito laboral de las mujeres con respecto a los hombres, está asociada a una mayor dificultad para lograr la conciliación, ya que en ellas recaen la mayoría de las obligaciones de carácter familiar. Ante esta dificultad, las mujeres optan por varias alternativas de conciliación, una de ellas es el trabajo a tiempo parcial que desarrollan más del 25% de mujeres ocupadas frente al 8% de los hombres. Sin embargo, es poco deseado por las mujeres, ya que tiene efectos negativos sobre la igualdad de oportunidades entre ambos sexos, en consecuencia, sueldo inferior, empleo más precario, poco valorado, etc.

Por otra parte, esta dificultad también está afectando a la estructura demográfica de nuestro país: disminuye la tasa de natalidad y fecundidad, al igual que lo hace el tamaño de las familias que, junto con el aumento de la esperanza de vida, se produce el grave problema del envejecimiento de la población.

Tales cuestiones ponen de manifiesto que, la corresponsabilidad se convierte en uno de los principales objetivos a alcanzar, pues además de conseguir que las medidas de conciliación vayan dirigidas tanto a hombres como a mujeres, también éstas deberían ser solicitadas y disfrutadas en la misma medida por ambos miembros de la familia. Tampoco se trata de reconocer más derechos de conciliación a favor exclusivamente de la mujer, pues esto ayuda al desequilibrio existente en la corresponsabilidad. Así, tal como están concebidas, hoy en día no logran terminar con la discriminación social y laboral de las mujeres.

Por otro lado, con el fin de llegar a un reparto equitativo real de tareas entre hombres y mujeres, se debe tener en cuenta que, para conseguirlo, es importante que se produzca la ruptura del sistema tradicional de asignación de roles. Así, promover este hecho, supone un cambio de mentalidades y puesta en práctica dentro del hogar, de estructuración laboral y de implicación por parte de los poderes públicos, sin olvidar el papel fundamental que tiene la educación para lograr una sociedad más igualitaria y justa.

Por tanto, es necesario encontrar soluciones no sólo en la propia familia, sino también en las Administraciones Públicas, en las empresas y en los sindicatos, para permitir compartir las obligaciones de la vida familiar y laboral, de manera que la igualdad de oportunidades entre ambos sexos se aplique en las condiciones de vida y de trabajo.

Por último, conciliar la vida familiar y laboral no es un asunto privado ni “un problema de mujeres”, sino de la sociedad en su conjunto. Por eso, insistimos a lo largo de este trabajo que cuando hablamos de conciliación, debemos referirnos tanto a hombres como a mujeres. No obstante, la realidad es otra, parece ser que la conciliación es cosa de mujeres, y no debería serlo.

ANEXOS: ÍNDICE DE GRÁFICOS Y TABLAS

♦ Gráfico 1. Evolución de la tasa de actividad femenina, según edad. España (varios años).....	14
♦ Gráfico 2. Población Activa por sexos, España (2002-2014).....	14
♦ Gráfico 3. Tasa de empleo según grupos de edad (2013).....	15
♦ Gráfico 4. Tasa bruta de natalidad en España (1993 – 2013).....	19
♦ Gráfico 5. Duración media diaria dedicada a las distintas actividades por las personas con empleo que realizan la actividad (2009-2010).....	21
♦ Gráfico 6. Duración media diaria dedicada a las distintas actividades por las personas sin empleo que realizan la actividad (2009-2010).....	22
♦ Gráfico 7. Duración media diaria dedicada a actividades de hogar y familia según tipo de hogar (2009-2010).....	23
♦ Tabla 8. Permisos de Maternidad (2013 – 2014).....	24
♦ Tabla 9. Permisos de Paternidad (2013 – 2014).....	24
♦ Tabla 10. Uso de las excedencias por cuidado de hijos y familiares, según sexo (2007 – 2010).....	25
♦ Gráfico 11. Personas entre 16 y 64 años que se hacen cargo regularmente de la atención de personas dependientes (2010).....	26
♦ Gráfico 12. Personas inactivas que no buscan empleo porque cuidan a personas dependientes según los grupos de edad (2013).....	27
♦ Gráfico 13. Personas de 16 a 64 años que han reducido su jornada durante un mes o más para el cuidado de niños (2010).....	27
♦ Gráfico 14. Personas de 16 a 64 años que han dejado el trabajo por el nacimiento de su hijo, sin considerar la excedencia, según duración del periodo (2010).....	28
♦ Gráfico 15. Mujeres inactivas. Razones de la inactividad (2013).....	29
♦ Gráfico 16. Tasa de empleo de las personas de 25 a 49 años sin y con hijos (menores de 12 años) (2009 – 2013).....	30
♦ Gráfico 17. Participación del empleo parcial sobre el empleo total (2009 - 2013).....	31
♦ Gráfico 18. Razones del trabajo a tiempo parcial de las mujeres en España (2013).....	32
♦ Gráfico 19. Empleo a tiempo parcial (25 a 54 años) por número de hijos, sexo y periodo en España (2013).....	32

BIBLIOGRAFIA

a) Bibliografía Principal

ADROHER BIOSCA, S. Y NÚÑEZ PARTIDO, J.P., *Familia y trabajo*, Universidad Pontificia Comillas, Madrid, 2003.

ÁREA DE GOBIERNO DE FAMILIA Y SERVICIOS SOCIALES, *Conciliación de la vida laboral con la extralaboral a través de la negociación colectiva del tiempo de trabajo*, Ayuntamiento de Madrid, Madrid, 2007.

ÁREA DE GOBIERNO DE FAMILIA Y SERVICIOS SOCIALES, *Hablemos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en nuestras empresas*, Ayuntamiento de Madrid, Madrid, 2007.
http://www.promocion.camaramadrid.es/documentos/Hablemos_de_conciliacion_en_nuestras_empresas.pdf (Consultado el 25.2.2015).

ÁREA DE GOBIERNO DE FAMILIA Y SERVICIOS SOCIALES, *La Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y sus implicaciones en las empresas y plantillas*, Ayuntamiento de Madrid, Madrid, 2007.
http://www.promocion.camaramadrid.es/documentos/2_La_Ley_39-1999.pdf (Consultado el 2.4.2015).

AGUILERA IZQUIERDO, R., “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº extra 2, 2007, Madrid.

CABEZA PEREIRO, J. Y FERNÁNDEZ DOCAMPO, B., *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad entre sexos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011.

CCOO y UGT, *Modificaciones introducidas por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo en la regulación aprobada por el RDL 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*,
http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/doc119419_Modificaciones_introducidas_por_la_Ley_3-2012_de_6_de_julio_de_medidas_urgentes_para_la_reforma_del_mercado_laboral.pdf (Consultado el 1.5.2015).

CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL, *Tercer informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*, CES, Madrid, 2011.

CORDÓN CAÑERO, M^a C., *La Igualdad, un trabajo en equipo: la corresponsabilidad en el ámbito familiar*, Instituto Andaluz de la Mujer, Andalucía, 2010.

ESCUELA DE ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL, Capítulo 4. “La Conciliación de la Vida Profesional, Familiar y Personal”, [http://www.eoi.es/wiki/index.php/La_Conciliaci%C3%B3n_de_la_Vida_Profesional, Familiar y Personal en Igualdad](http://www.eoi.es/wiki/index.php/La_Conciliaci%C3%B3n_de_la_Vida_Profesional,_Familiar_y_Personal_en_Igualdad) (Consultado el 10.2.2015).

FERNANDEZ PANTOJA, P. Y CRUZ BLANCA, M^o J., *Igualdad de Oportunidades y Conciliación: una visión multidisciplinar*, Universidad de Jaén, Jaén, 2007.

FUNDACIÓN MUJERES, *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*, Ministerio de Igualdad, Madrid, 2010. http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183_Conciliacion_de_la_vida_laboral_familiar_y_personal_.pdf (Consultado el 28.1.2015).

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER, *Guía sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal*, Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, Andalucía, 2008. http://mujeryeconomiasocial.es/wp-content/uploads/2014/11/guia_conciliacion-1.pdf (Consultado el 2.1.2015).

MANCOMUNIDAD DE LA ENCINA (edi.), *Guía de buenas prácticas hacia la conciliación de la vida laboral, familiar y personal*, Madrid, 2012.

MELÉ CARNÉ, D., *Conciliar trabajo y familia: un reto para el siglo XXI*, Universidad de Navarra S.A., Pamplona, 2004.

MILÚ VARGAS, E., “La conciliación de la vida laboral y familiar”, Madrid, 2004.

PONS SERENA R., *Conclusiones y jornadas sobre las familias aragonesas en el ámbito educativo*, Consejo escolar de Aragón, Aragón, 2010. http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Departamentos/SanidadBienestarSocialFamilia/BienestarSocialFamilia/Areas/03_Familia/Carpeta%20de%20documentos/Conclusiones%20Jornadas.pdf (Consultado el 1.3.2015).

RIVERO RECUESTO, A., *Conciliación de la vida familiar y la vida laboral: Situación actual, necesidades y demandas*, Instituto de la Mujer, Madrid, 2005.

VALDÉS DAL-RÉ F., “III El origen y la evolución de las implicaciones de la negociación colectiva en la promoción del principio de igualdad”, *Igualdad de género y relaciones laborales: entre la ley y la negociación colectiva*, Reus Sociedad Anónima, 2010.

b) Bibliografía Secundaria

CONDE-PUMPIDO TOURÓN, M^a T. *La discriminación por embarazo o maternidad: aplicación y aportaciones de la Ley orgánica 3/2007*, Defensoría, Galicia, 2008. http://www.f-3.net/defensoria/2008/documentos/Teresa_Conde.pdf (Consultado el 5.5.2015).

FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE CCOO, *Derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, con tu participación alcanzaremos la igualdad real*, Federación de industria de CCOO, Madrid, 2010.

FUNDACIÓN MUJERES, *Formulas para la Igualdad nº al 50%, reparto de tareas: corresponsabilidad*, Mancomunidad de Municipios Valle del Guadiato, Córdoba, 2007.

HEREDERO, C., *Debate en relación con la conciliación. ¿Conciliación o Igualdad?*, Fundación 1º de Mayo, Madrid, 2011.

PAPÍ-GÁLVEZ, N., *Evaluación del impacto de la conciliación entre la vida familiar y profesional para la igualdad de género: Análisis de las acciones específicas de protección y de publicidad*, FIPROS 2005-53, Madrid, 2006.

RIVAS VALLEJO, P., *La discriminación por razón de sexo tras 25 años de la Constitución española*, Consejo general del poder judicial, Barcelona, 2004.

TORNS MARTÍN, T., *Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿el mismo discurso?* Diciembre de 2011, Barcelona.

c) Otras fuentes

<http://www.rae.es/>

<http://www.ine.es/>

http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/index.htm

<http://www.empleo.gob.es/ca/>

<http://www.datosmacro.com/demografia/natalidad/espana>

<http://www.inmujer.gob.es/>

http://www.eldiario.es/sociedad/claves-situacion-laboral-mujeres_0_235877254.html

<https://es.wikipedia.org/wiki/Wikipedia>