



universidad
de león



Máster Universitario en Gestión de Personal y Práctica
Laboral
Facultad de Ciencias del Trabajo
Universidad de León
Curso académico 2022/2023

**CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL,
FAMILIAR Y PERSONAL: PERSPECTIVA DE
GÉNERO**

**WORK-LIFE BALANCE FROM A GENDER
PERSPECTIVE**

Realizado por la alumna Dña. Anastasia Stelmakh

Tutorizado por la profesora Dña. Adelina Rodríguez Pacios

ÍNDICE

RESUMEN/ABSTRACT	1
OBJETO DEL TRABAJO	2
METODOLOGÍA.....	3
1. CONCEPTUALIZACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN.....	4
2. COEDUCACIÓN.....	8
3. NORMATIVA SOBRE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.....	10
3.1. Normativa en Castilla y León	17
4. USOS DEL TIEMPO ENTRE HOMBRES Y MUJERES	19
4.1. Análisis del mercado laboral.....	23
4.2. Excedencias, permisos y reducciones de jornada	29
5. BUENAS PRÁCTICAS Y OTRAS MEDIDAS PARA MEJORAR LA CONCILIACIÓN	33
5.1. Medidas innovadoras en la Red DIE	38
6. EL TELETRABAJO COMO INSTRUMENTO DE CONCILIACIÓN	41
CONCLUSIONES.....	46
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48
ANEXO I.....	52

RESUMEN/ABSTRACT

Resumen. El presente Trabajo Fin de Máster (TFM) trata de abordar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal desde una perspectiva de género, es decir, desde el papel que representan las mujeres frente a los hombres en el ámbito laboral y doméstico con el fin de evidenciar la influencia que ejercen los roles y estereotipos de género en la sociedad.

Partiendo de una base teórica, para su contextualización, se define la conciliación y su evolución hacia la corresponsabilidad para después resaltar la importancia de la coeducación. Posteriormente, se revisa la normativa legal vigente a nivel europeo y nacional en materia de conciliación. En este contexto, se analizan los datos más relevantes en los últimos años relativos a la participación de las mujeres y los hombres en el mercado laboral y las diferencias en los usos del tiempo entre ambos géneros tanto en el ámbito público como privado con el fin de reflejar las desigualdades existentes.

Finalmente, se revisan las buenas prácticas aplicadas en las empresas para mejorar la conciliación haciendo hincapié en el teletrabajo como uno de estos instrumentos. Con todo ello, se pretende comprobar si existe una igualdad real y efectiva en nuestro país.

Palabras clave: conciliación de la vida laboral, familiar y personal, corresponsabilidad, estereotipos y roles de género, buenas prácticas, igualdad efectiva.

Abstract. This Final Master's Project aims to address the issue of work-life balance (the balance between work, family and personal life) from a gender perspective, that is, from the role that women and men play at the workplace and domestic sphere in order to highlight the influence that gender roles and stereotypes have on society.

In this way, the concept of work-life balance and its evolution to co-responsibility is defined. Subsequently, the current legal framework at both European and national levels regarding work-life balance is reviewed. In this context, the most relevant data on the participation of women and men in the labor market and time use differences between both genders are analyzed in order to reflect current inequalities. Finally, best practices implemented by companies are revised, with a focus on teleworking, to improve work-life balance. Overall, the objective is to verify whether real and effective gender equality exists in our country.

Key Words: Work-life balance, co-responsibility, gender stereotypes and roles, best practices, real and effective equality.

OBJETO DEL TRABAJO

En la actualidad, la sociedad y el mercado laboral están experimentando constantes cambios. Sin embargo, es el ámbito de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal el que está suscitando un interés especial particularmente en lo que respecta a su impacto en las mujeres.

En este contexto, los datos muestran que, a pesar de los avances conseguidos en igualdad de género, las mujeres siguen asumiendo una doble jornada de trabajo: el trabajo remunerado más el trabajo no remunerado (trabajo doméstico y de cuidados) ya que siguen siendo éstas las que dedican gran parte de su tiempo a los cuidados de los hijos y de las personas dependientes dentro de su núcleo familiar. Así, en muchas ocasiones esta doble jornada conduce a una sobrecarga de trabajo y una falta de tiempo para dedicar a otras actividades, como el ocio o el tiempo personal. Asimismo, a menudo también se espera de las mujeres que asuman la mayor parte de la responsabilidad del cuidado de los hijos y de las tareas domésticas, incluso cuando ambos padres trabajan fuera de casa.

Por estos motivos, se pretende destacar cuáles son las medidas de conciliación que vienen reguladas en los textos normativos pues, aunque existen leyes y normas que traten de promover la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, muchas veces estas medidas no son suficientes o no se aplican adecuadamente. Por ello, se trata de comprobar desde una perspectiva de género si estas son realmente efectivas en la sociedad española.

De esta manera, los objetivos que se pretenden alcanzar mediante la realización de este Trabajo Fin de Máster son los siguientes:

- Comprender en mayor profundidad el término de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y su evolución hacia la corresponsabilidad.
- Conocer cuáles son las medidas legales que promueven la conciliación laboral, familiar y personal.
- Analizar los datos del mercado laboral y comparar el empleo del tiempo entre hombres y mujeres con el fin de evidenciar las desigualdades existentes.
- Revisar las buenas prácticas que promueven las empresas en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en especial el teletrabajo.
- Comprobar si realmente existe una conciliación e igualdad real y efectiva en la sociedad española.

METODOLOGÍA

El presente Trabajo Fin de Máster constituye un acercamiento a la situación actual en España de las medidas de conciliación laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras. La importancia y actualidad del tema constituyen las principales razones por las que se ha decidido realizar el presente trabajo, al tiempo que se examina su impacto desde una perspectiva de género.

En cuanto a la metodología, esta tiene un carácter descriptivo ya que la elaboración de este trabajo se ha realizado por medio de la recopilación de información gracias a las bases de datos que ofrece la Universidad de León (principalmente Dialnet), así como las aportaciones y sugerencias realizadas por parte de la tutora. Asimismo, se han consultado las bases de datos del INE y del Instituto de las Mujeres. Además, se ha hecho uso de diccionarios, artículos académicos y artículos de revistas que han sido útiles para la elaboración de este trabajo. De igual manera, como también se ha analizado la legislación en esta materia, esta se ha consultado en el Boletín Oficial del Estado (BOE) y en el Diario Oficial de la Unión Europea (DOUE).

El trabajo se compone de cuatro partes, las cuales no aparecen delimitadas como tal, pero se diferencian de forma clara. En primer lugar, se pretende abarcar el concepto de conciliación de la vida laboral, familiar y personal y su evolución hacia la corresponsabilidad. Así, posteriormente se hace mención del importante papel que ejerce la coeducación en este ámbito para perseguir este fin. En segundo lugar, se expone la normativa en materia de conciliación tanto a nivel europeo, nacional y local con el fin de compilar la legislación vigente en nuestro ordenamiento jurídico sobre la conciliación laboral, familiar y personal y, sobre la igualdad de género. En tercer lugar, se analizan los datos de los últimos años en el mercado laboral español y las diferencias en los usos del tiempo entre hombres y mujeres, haciendo asimismo mención a los datos relativos sobre excedencias, permisos y reducciones de jornada solicitados por ambos géneros, lo cual sirve para evidenciar las desigualdades existentes. En cuarto y último lugar, se analizan las buenas prácticas aplicadas en las empresas junto con las medidas más innovadoras de las mismas. Con ello, se pasa a abordar el teletrabajo como uno de los instrumentos más empleados actualmente en materia de conciliación. Finalmente, se elabora un apartado de conclusiones con el fin de dar respuesta al principal objetivo de este trabajo: comprobar desde una perspectiva de género si existe realmente una igualdad y conciliación efectiva en este país.

1. CONCEPTUALIZACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN

En nuestra sociedad, los procesos de producción y reproducción aparecen sexualmente marcados lo cual deriva en importantes problemas, tanto para las mujeres, la familia, como para la propia sociedad. Solamente la reproducción biológica es específica de la mujer. Sin embargo, debido a los roles y estereotipos de género, se le sigue asignando a la mujer la responsabilidad de las funciones de crianza y cuidado de los hijos al igual que del resto de actividades relacionadas con el ámbito doméstico (GPI Consultores, 2008). Los estereotipos de género son aquellas creencias compartidas socialmente y atribuidas a las personas por el hecho de ser mujeres u hombres. Estos estereotipos proyectan una idea errónea y sexista de que las mujeres están dotadas para el espacio privado, las tareas de reproducción y cuidado. En consecuencia, se proyecta también la falsa idea de que los hombres están dotados para el espacio público, las tareas productivas y acciones centradas en logro del éxito individual. Son instrumentos que ayudan a mantener la agencia patriarcal y la desigualdad entre hombres y mujeres. Mientras que los roles de género son los mecanismos que ponen en práctica los papeles tradicionales en la vida cotidiana, consensuados y valorados por la sociedad como los adecuados por el hecho de ser hombre o mujer (Torrado Martín-Palomino, 2020).

De esta forma, estos roles y estereotipos de género han contribuido a que la incorporación del hombre en la vida doméstica haya tenido un menor interés que la integración de la mujer al mercado laboral, creando así un desequilibrio perjudicial para el género femenino.

Actualmente, aunque se esté avanzando hacia el ideal de familia igualitaria en la cual ambos cónyuges mantienen un empleo remunerado y comparten las tareas domésticas, la realidad cotidiana de las familias es muy distinta ya que persiste el reparto desigual de las tareas y responsabilidades entre hombres y mujeres. De esta forma, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal juega un papel fundamental para tratar de dar solución a esta problemática.

Según la Real Academia Española (2022), el término conciliar hace referencia a “hacer compatibles dos o más cosas”, de este modo se entiende por conciliación familiar-laboral a la forma de compatibilizar los tiempos dedicados a la familia y al trabajo por parte de la persona trabajadora. No obstante, es importante que esta conciliación se aplique tanto a hombres como mujeres para que esta sea realmente equilibrada. De esta

forma, si acudimos al diccionario panhispánico del español jurídico (s.f.), este define la conciliación de la vida laboral y familiar como:

Participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, mediante la reestructuración y reorganización de los sistemas laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes.

No obstante, la compatibilización del trabajo remunerado con el trabajo doméstico y las responsabilidades familiares tienen que estar relacionadas también con la disponibilidad de tiempo libre para el desarrollo personal del individuo. Tal y como bien define el diccionario de feminismo de las sociólogas Cobo y Ranea (2020), “el término conciliación hace referencia a la participación equilibrada de mujeres y hombres en la vida laboral, familiar y personal” (Navarro Guzmán, 2020, p.53). Así, conciliar las diferentes dimensiones de la vida supone compaginar los tiempos y los espacios dedicados al ocio, las tareas del hogar, el autocuidado personal, y las tareas de cuidados con el trabajo remunerado. Por esta razón debemos hablar de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En esta línea, la Fundación Mujeres (2010) define la conciliación como:

Una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal. (p.4)

Sin embargo, la conciliación no es suficiente. Con el fin de reconceptualizar el problema y cambiar de enfoque, es el concepto de “corresponsabilidad” el que hay que considerar al realizar el reparto de las tareas y obligaciones domésticas, pues la corresponsabilidad va más allá que el mero equilibrio conciliador entre los diferentes ámbitos de la vida de las personas. Por tanto, la corresponsabilidad consiste en hacerse cargo de la responsabilidad del cuidado familiar de forma equilibrada o por igual. Asimismo, el cuidado corresponsable incluye además de las tareas domésticas, la atención y la dedicación a las personas de la familia, especialmente a las y los menores en periodo de crianza, a las personas ancianas y las personas enfermas o dependientes (Marrades Puig, 2020). No solo se trata de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal

sino también implicar a las personas en el reparto de las responsabilidades domésticas y familiares, especialmente los hombres, y alcanzar también a otros agentes sociales al igual que instancias públicas y privadas con el fin de alcanzar una igualdad real entre hombres y mujeres (Instituto de la Mujer, s.f.). La reformulación de la relación público-privada no solo debe afectar a la organización del trabajo asalariado y a una mayor corresponsabilidad de los hombres, sino de la sociedad en general. Se debe tener en cuenta que todos y todas nacemos y morimos dependientes. Por ello, la asunción del cuidado desde una dimensión pública y la redistribución del trabajo doméstico y asalariado entre hombres y mujeres es un requisito esencial tanto para la democratización de las relaciones de género como para la propia sostenibilidad de las sociedades (Nuño Gómez, 2020).

El principal problema que tienen las medidas de conciliación es que estas se han dirigido y se siguen dirigiendo principalmente a las mujeres, en concreto para facilitarles el desarrollo y desempeño de su doble rol o doble jornada, productiva y reproductiva, lo cual contribuye a que la conciliación sea considerada como un problema exclusivo de las mujeres, pues estas padecen este tipo de conflictos en mayor medida que los hombres (Navarro Guzmán, 2020). Por ello, la corresponsabilidad debe ser abordada desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades. El éxito de las medidas en corresponsabilidad se debe a su universalización, es decir, que su aplicación sea tanto a trabajadoras como a trabajadores con el fin de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En caso contrario, si las medidas solo se dirigen a las mujeres, se seguirán perpetuando los efectos negativos, la discriminación y, que las empresas sigan considerando la contratación de una mujer como un mayor coste (Cruz Roja, 2012). Por tanto, la conciliación corresponsable supone perseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con el fin de alcanzar un equilibrio en la vida laboral, familiar y personal, de tal manera que los trabajos para el cuidado y para el sostenimiento de la vida no afecten de forma negativa al desarrollo profesional de las personas, y viceversa.

Por estos motivos, se puede apreciar que la falta de compatibilidad de la vida laboral, con la familiar y la personal, no solo afecta a las personas trabajadoras, sino que también trae consecuencias negativas para las organizaciones pues mediante la conciliación laboral, familiar y personal se consiguen mejoras en la calidad de vida de la plantilla, lo cual a su vez supone un aumento de la productividad y del rendimiento económico. Además, la implantación de políticas de conciliación disminuirá los problemas laborales y aumentará el compromiso y la capacidad de retención del talento.

Por tanto, es imprescindible que las organizaciones reconozcan a sus trabajadores como un valor diferencial frente al resto de entidades (Junta de Castilla y León, s.f.)¹. Asimismo, la implantación de las políticas de conciliación en las empresas conlleva múltiples beneficios personales a las personas trabajadoras como la autorrealización, el crecimiento personal e interpersonal, así como mejoras en la calidad del tiempo y la vida familiar.

El problema es que muchas entidades se siguen basando en el modelo de organización tradicional consistente en la diferenciación de roles entre hombres y mujeres lo cual supone un problema en la vida cotidiana de las familias. Por ello, la conciliación resulta ser una herramienta básica en la gestión de los recursos humanos ya que se trata de “una estrategia organizativa que permite dar respuesta a las necesidades personales y familiares de las trabajadoras y los trabajadores y, por tanto, da lugar a mejorar la satisfacción y motivación en el trabajo” (Junta de Castilla y León, s.f., p.6)².

En este contexto, resulta fundamental resaltar que el coste de la conciliación laboral por parte de la entidad, si se sabe desarrollar correctamente, es bajo o nulo (Junta de Castilla y León, s.f.)³. De esta forma, se puede observar que, si la entidad cuida a sus trabajadores para que estos estén cómodos y satisfechos en su puesto, estos van a producir más y, por tanto, mayores serán los beneficios que obtendrá la entidad ya sea mediante el incremento de la productividad o la retención del talento. Por ello, es necesario desarrollar una cultura organizativa enfocada en el crecimiento personal y profesional con medidas y acciones que garanticen la posibilidad de compatibilizar el espacio personal y del ámbito laboral ya que los beneficios obtenidos compensarán los costes de implantar estas medidas.

La falta de corresponsabilidad y las dificultades para conciliar la vida laboral, familiar y personal constituyen una de las principales barreras en el desarrollo profesional de las mujeres al igual que contribuyen a sostener su discriminación laboral y salarial. Asimismo, la falta de corresponsabilidad y de conciliación es una de las principales causas que mantienen las desigualdades en los ámbitos laboral, político y social (Guzmán Navarro, 2020). Por ello, el objetivo no es ayudar a las mujeres a que estas puedan trabajar

¹ Información obtenida de un curso de conciliación y corresponsabilidad en las entidades impartido por la Junta de Castilla y León (Unidad 1. Conceptualización, contexto social y marco normativo).

² Información obtenida de un curso de conciliación y corresponsabilidad en las entidades impartido por la Junta de Castilla y León (Unidad 1. Conceptualización, contexto social y marco normativo).

³ Información obtenida de un curso de conciliación y corresponsabilidad en las entidades impartido por la Junta de Castilla y León (Unidad 1. Conceptualización, contexto social y marco normativo).

y ocuparse del hogar sino de realizar un reparto justo y equilibrado de tareas y obligaciones entre todas las personas que integran la unidad familiar para que tanto hombres como mujeres puedan disfrutar y ejercer los mismos derechos y responsabilidades. Para conseguirlo es importante contar con leyes y normas que pretendan facilitar esta conciliación de la vida laboral, familiar y personal, empresas que implanten medidas y una sociedad cada vez más sensibilizada con el alcance y las consecuencias del problema. Es decir, resulta necesario un cambio social capaz de introducir nuevos modelos de organización, haciéndose imprescindible para su obtención, la participación de todos los agentes sociales desde una corresponsabilidad. Se trata de lograr un equilibrio entre los tiempos laborales, sociales y de cuidados tanto familiares como personales.

2. COEDUCACIÓN

Con el fin de alcanzar una conciliación y corresponsabilidad efectiva resulta fundamental implantar la coeducación en los centros educativos, pues es esencial transmitir una formación crítica e integral a los futuros ciudadanos con el fin de preparar al alumnado a una vida respetuosa en la cual no tenga cabida la discriminación por razón de género. Así, se entiende la coeducación como:

Educación antisexista, teoría feminista de la educación, práctica de la igualdad, un modo de educación crítica que tiene por objetivo erradicar la cultura androcéntrica, problematizar los sexismos enraizados en las redes socioeducadoras, eliminando los mecanismos de diferenciación y desigualdad por razón de género o identidad sexual, y educando a las personas tanto para el ámbito público como privado, en una red de inclusión no segregadora. (Iglesias Galdo, 2020, pp. 51-52)

De esta manera, los objetivos de la coeducación persiguen corregir los estereotipos sexistas, proponer un currículum equilibrado para eliminar los sesgos sexistas y desarrollar las capacidades de forma individual con independencia del género (Cabeza Leiva, 2010). En otras palabras, se trata de promover la igualdad de oportunidades y aquellas prácticas que favorezcan la igualdad real.

Es fundamental alcanzar un modelo coeducativo pues hay que eliminar los diferentes sexismos que siguen difundiéndose a través de los recursos educativos, el uso del lenguaje, los criterios de organización y distribución de las actividades diarias, los

ejemplos inventados en el aula, la división del trabajo, o el uso del espacio escolar, entre otros (Iglesias Galdo, 2020). Los materiales escolares y las asignaturas impartidas siguen mostrando imágenes estereotipadas sobre los modelos femeninos y masculinos que representan normas y valores de una sociedad que continúa definiendo lo que es “viril” y “femenino” (Sánchez Bello, 2020). La educación para la igualdad exige que todas aquellas personas que intervienen en el ámbito educativo se comprometan firmemente a ofrecer una educación que persiga la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

En la etapa adolescente, la coeducación es sumamente relevante, pues durante estos años es cuando se desarrolla la personalidad del individuo y se consolida su desarrollo social y moral. Así, se vuelve fundamental educar al alumnado de educación secundaria en prácticas igualitarias, sin estereotipos ni comportamientos sexistas, donde no exista una separación entre hombre o mujer, sino un modelo de persona. No se pretende cambiar a las chicas para adaptarlas a un sistema de valores masculino ni tampoco educar a los y las estudiantes como si fueran idénticos, sino integrar las diferencias y respetar la diversidad de género. Por ello, es esencial mentalizar al alumnado de la importancia de la igualdad de género, ya que son ellos la base de la sociedad futura (Cabeza Leiva, 2010).

Por otra parte, en el plano educativo existe un currículum oculto a través del cual se continúa transmitiendo estereotipos y actitudes sexistas de manera inconsciente en la práctica del aula. Este currículum no aparece ni en los documentos docentes ni de organización escolar, tampoco posee un fin educativo ni se explicita en los procesos de enseñanza y/o aprendizaje. No obstante, interviene de manera simultánea en los diversos procesos educativos lo cual le otorga una enorme capacidad de influencia en la adquisición de aprendizajes duraderos debido a la sutileza con la que se propaga (Sánchez Bello, 2020). Así, es fundamental que los propios docentes también pasen por un proceso reeducativo con el fin de que aprendan a eliminar los prejuicios y preconcepciones que encasillan y limitan a las mujeres, al tiempo que se promueve la igualdad de género.

En este contexto, el papel que desempeñan las y los docentes y las familias es clave para lograr una educación integrada por valores igualitarios y libres de comportamientos y estereotipos sexistas. La coeducación tiene como fin último inculcar valores, normas, actitudes y comportamientos que promuevan el respeto hacia los demás, la igualdad y la dignidad de las mujeres, y la convivencia, sin permitir la existencia de comportamientos agresivos, estereotipados o violentos.

3. NORMATIVA SOBRE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

La incorporación de la mujer al trabajo ha constituido uno de los cambios sociales más profundos del siglo XX. Con el fin de lograr un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y privada resulta necesario configurar un sistema que sepa considerar las nuevas relaciones sociales surgidas al igual que una nueva forma de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres.

En primer lugar, cabe mencionar que ya la Constitución Española en su artículo 14 recoge el derecho de la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión o cualquier otra condición personal o social. Asimismo, en el artículo 39.1 establece que los poderes públicos deben asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia y, en el artículo 9.2, atribuye a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud facilitando así la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

No obstante, la necesidad de conciliación del trabajo y la familia es una condición que se encuentra estrechamente vinculada a esta nueva realidad social. Por ello, para que la conciliación de la vida laboral y familiar sea efectiva, además del compromiso por parte de los diferentes agentes sociales resulta necesario abordar esta problemática mediante reformas legislativas.

A través de las Directivas desarrolladas por la Unión Europea, los Estados Miembros están obligados a incorporar en su legislación aquellas medidas destinadas a mejorar y hacer más compatibles las condiciones de vida y empleo para las trabajadoras y los trabajadores. Así, la Comisión Europea, con el fin de modernizar el marco legislativo vigente relativo a la conciliación de la vida familiar y laboral, propuso en 2017 una Directiva con el objetivo de preservar y mejorar los derechos existentes y añadir otros nuevos, tanto para las mujeres como para los hombres (Consejo Europeo & Consejo de la Unión Europea, 2022). De esta forma, en 2019, el Consejo de la Unión Europea adoptó la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Por

consiguiente, los Estados miembros debieron adoptar las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas a sus respectivas legislaciones nacionales, hasta el 2 de agosto de 2022, para cumplir con lo establecido en la Directiva. Con ello, los principales objetivos de esta Directiva son:

- Garantizar el principio de igualdad entre hombres y mujeres en las oportunidades en el mercado de trabajo y el trato en el mismo.
- Permitir a progenitores y personas con responsabilidades familiares una mejor conciliación de sus tareas profesionales y familiares.

De esta manera, se fomenta la participación de las mujeres en el mercado laboral, se aprovechan las licencias familiares y las formas trabajo flexible. Asimismo, los progenitores y cuidadores están en mejores condiciones para conciliar su vida laboral y privada, lo cual a su vez beneficiará a las empresas de una mayor motivación por parte de los trabajadores.

Para conseguir estos objetivos y fomentar la convergencia entre los Estados miembros de la UE, la Directiva establece una nueva serie de normas mínimas o más estrictas que buscan conservar y ampliar los derechos actuales. Así, los principales elementos de la Directiva adoptada por el Consejo de la Unión Europea (2019) han sido:

- Permiso de paternidad (nuevo derecho a escala de la UE): los padres o segundos progenitores podrán disfrutar de al menos diez días laborables de permiso en torno a la fecha del nacimiento de un hijo, remunerados a un mismo nivel que el fijado actualmente en el ámbito de la UE para el permiso de maternidad. Aquellos Estados miembros que cuenten con sistemas de permiso parental más favorables podrán mantener sus disposiciones nacionales vigentes.
- Permiso parental: es un derecho individual del progenitor de cuatro meses de permiso remunerados, de los cuales dos son intransferibles de un progenitor a otro. Los Estados miembros fijan el nivel de remuneración y el límite de la edad del hijo.
- Permiso para cuidadores: se trata de un nuevo derecho a escala de la UE para aquellos trabajadores (cuidadores) que se encarguen de familiares con necesidades de cuidados o ayuda por razones médicas graves puedan disfrutar de cinco días laborales al año. Asimismo, los Estados miembros podrán utilizar

periodos de referencia diferentes, asignar los permisos caso por caso o establecer condiciones adicionales para el ejercicio de este derecho.

- Fórmulas de trabajo flexible: tienen derecho a solicitar estas fórmulas tanto los progenitores como los cuidadores que trabajan.

En consecuencia, la Directiva supone un nuevo avance en el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres en toda la UE. Esta brinda nuevas oportunidades a los hombres para disfrutar de permisos parentales o de paternidad o para asumir responsabilidades de cuidados. Por consiguiente, las mujeres verán reducido el volumen de trabajo no remunerado y dispondrán de más tiempo para el empleo remunerado. Asimismo, contribuirá a disminuir la brecha de género.

En este sentido, pasando al ámbito nacional, la normativa española que trata de facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal se encuentra definida principalmente en tres leyes:

- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

En 1980 se aprueba por primera vez en España el Estatuto de los Trabajadores, en él se redactaron los derechos y deberes que tienen los trabajadores. En esta primera redacción aún no se encontraban recogidas las referencias a la conciliación, pero sí a la igualdad de género. Este estatuto ha sufrido varias modificaciones a lo largo de los años, siendo vigente en la actualidad el Real Decreto Legislativo 2/2015 del 23 de octubre.

No es hasta 1999 cuando en España se crea la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. A través de esta ley se han introducido cambios legislativos en el ámbito laboral y modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores. Se buscó la participación de los trabajadores en el ámbito familiar y el avance en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Asimismo, la ley pretende mantener un equilibrio que favorezca los permisos por maternidad y paternidad sin que resulte perjudicial en las posibilidades de

acceso al empleo, las condiciones de trabajo y el acceso a puestos de responsabilidad de las mujeres. A su vez, se facilita la coparticipación de los hombres en el cuidado de sus hijos desde el momento del nacimiento o de su incorporación a la familia. Entre las modificaciones introducidas destacan las siguientes:

- Se flexibiliza el derecho de las trabajadoras al permiso de lactancia y se amplía el derecho a la reducción de jornada a los trabajadores, ya sean hombres o mujeres, que tengan que ocuparse de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
- Se origina la excedencia laboral por cuidado de familiares.
- Se facilita a los hombres el acceso al cuidado de los hijos.
- Se considera nulo el despido de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento; y de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión y el de los trabajadores que hayan solicitado o estén disfrutando de un permiso similar.
- A efectos de extinción del contrato no se considera absentismo laboral: el riesgo durante el embarazo, las enfermedades causadas por el mismo, el parto y la lactancia.

Esta fue la primera vez que se redactó una ley específicamente en esta materia, lo cual supuso un gran impulso para la conciliación en España. Más adelante, en 2007, se aprueba la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta ley no solo introdujo modificaciones sobre ley de 1999 sino que reconoció por primera vez el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y fomenta la corresponsabilidad entre mujeres y hombres. Asimismo, esta ley tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres. De esta forma, en el título IV (Capítulo II) en su artículo 44.1 recoge que “los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”. De esta forma, esta ley

fue pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España. Así, los principales objetivos de esta ley son los siguientes:

- Adoptar medidas que garanticen la conciliación de la vida laboral con la vida familiar, y también con la vida personal.
- Promover la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares y domésticas entre mujeres y hombres.

Con el fin de conseguir estos objetivos, la ley ha introducido las siguientes medidas:

- Perseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en todos los aspectos de sus vidas.
- Reconocer derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.
- Reconocer la discriminación por embarazo o maternidad.
- Elaborar medidas para la protección de la maternidad y la conciliación.

Más adelante, en 2019, se aprueba un Real Decreto-ley sobre conciliación de la vida laboral y familiar, el cual sirvió para completar ciertas cuestiones sobre la ley de igualdad. Se trata del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. La elaboración de este nuevo texto ha sido necesario en tanto persisten las desigualdades en las condiciones laborales de mujeres y hombres. Asimismo, en la relación de trabajo, es esencial tener presente que las personas trabajadoras, mujeres u hombres, tienen derecho a ejercer la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral. Por ello, este Real Decreto-ley hizo ciertas modificaciones sobre la Ley Orgánica 3/2007 y también sobre el Estatuto de los Trabajadores con el fin de mejorar los derechos de los trabajadores en relación con la conciliación de la vida laboral y familiar (sobre todo respecto al nacimiento de un hijo). Así, las principales novedades que recoge esta ley son las siguientes:

- Posibilidad de adaptar la jornada laboral (sin necesidad de reducirla) para hacerla más flexible y ajustarla a las necesidades de conciliación familiar y laboral.
- Aumento del permiso de paternidad hasta las 16 semanas al igual que el permiso de maternidad. De esta forma, al igualarse la duración del permiso para ambos progenitores, desde el 1 de abril de 2019 las prestaciones por

maternidad y paternidad se unifican en una única prestación denominada nacimiento y cuidado de menor. De las 16 semanas serán obligatorias las primeras seis inmediatamente posteriores al parto de manera ininterrumpida y a jornada completa. Mientras, las diez semanas restantes se podrán disfrutar a voluntad del trabajador hasta que el hijo cumpla doce meses. Asimismo, ya no se permite la cesión de semanas de uno a otro progenitor pues ambos progenitores tienen derecho a las 16 semanas.

- Creación obligatoria por parte de las empresas de un registro salarial por género. Asimismo, si la empresa cuenta con al menos 50 trabajadores y el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro (en un 25% o más), el empresario deberá justificar en este registro que esta diferencia no se debe al sexo de las personas trabajadoras.
- Aumento del permiso de lactancia. Todas las personas trabajadoras podrán ausentarse una hora del trabajo, o dividirlo en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses (Art. 37.4 ET). Asimismo, este derecho podrá ser sustituido voluntariamente y con la misma finalidad por una reducción de media hora de jornada o acumularlo en jornadas completas.
- Mayor protección en caso de despido a embarazadas y a todos aquellos trabajadores que hayan disfrutado de un permiso de maternidad o paternidad o que hayan solicitado o estén disfrutando de una excedencia por cuidado de hijos.
- Obligación de elaborar un plan de igualdad a las empresas de cincuenta o más trabajadores.

En este contexto, por su estrecha relación con la normativa vinculada con la igualdad de género y la conciliación, resulta interesante mencionar el Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico. Por medio de este Real Decreto-ley se ha implantado el complemento en las pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género el cual sustituye el complemento de maternidad por aportación demográfica (con al menos dos hijos), con el fin de reparar el perjuicio que han sufrido las mujeres a lo largo de su carrera profesional por asumir la responsabilidad de las tareas de cuidado de los hijos. La brecha de género ha sido el reflejo de una discriminación histórica y estructural que han sufrido las mujeres en el mercado de trabajo

por asumir el papel principal de cuidadoras de los hijos e hijas. Así, se constata que la maternidad afecta terminantemente a la trayectoria laboral de la mujer en su etapa laboral siendo la causa más importante de esta brecha ya que a mayor número de hijos, menor es el número de años cotizados, menor es el número de contratos a tiempo completo y, por consiguiente, menor es la pensión reconocida.

Por todo ello, este complemento ofrece la oportunidad de convertirse en un instrumento eficaz en la reducción de la brecha de género en las pensiones. Sin embargo, lo hace de una forma equilibrada y efectiva ya que no solo es una acción positiva en favor de las mujeres, sino que también abre la posibilidad de acceso al complemento a aquellos padres que acrediten un perjuicio en su carrera de cotización con ocasión del nacimiento o adopción de un hijo por la asunción de esas tareas de cuidados. El objetivo es que tanto las mujeres como los hombres que sean beneficiarios de una pensión contributiva de jubilación, de incapacidad permanente o de viudedad a partir del 4 de febrero de 2021 y que hayan tenido uno o más hijos o hijas tengan acceso a este complemento (en el año 2023, el importe asciende a 30,40 € mensuales por cada hijo o hija). No obstante, el percibo de este complemento resulta incompatible con la percepción del mismo por el otro progenitor (por los mismos hijos o hijas). Por lo tanto, el progenitor que perciba este complemento será aquel que perciba pensiones públicas cuya suma de menor cuantía (INSS, 2023). En definitiva, se trata de corregir una injusticia estructural (la asunción por las mujeres de las tareas de cuidados de los hijos) que se proyecta en el ámbito de las pensiones, dando visibilidad a la falta histórica de políticas de igualdad y a la imposición del rol de cuidadora a las mujeres. El objetivo es reparar el perjuicio que han sufrido las mujeres en su carrera profesional y que afectan su acceso a la pensión en la actualidad.

Finalmente, tras mencionar el progreso y las reformas a lo largo del tiempo en los textos normativos sobre conciliación, cabe resaltar que, aunque la ley reconozca la igualdad formal todavía no se ha alcanzado la igualdad real pues, aunque la igualdad formal es imprescindible, esta no es suficiente para terminar con las desigualdades. Así, a pesar de todos los cambios introducidos en la legislación en las dos últimas décadas, estos no han sido suficientes para lograr la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en materia de conciliación laboral, familiar y personal. Para ello, es imprescindible desarrollar políticas de igualdad que traten de corregir las desigualdades actualmente existentes en el mercado laboral y la asignación de los roles relacionados con el cuidado de los hijos. Resulta necesario combatir todas aquellas situaciones de discriminación,

directa o indirecta, por razón de sexo y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, eliminando para ello los obstáculos y estereotipos sociales que impiden su alcance.

3.1. Normativa en Castilla y León

Una vez mencionada la normativa de conciliación en el ámbito nacional, cabe señalar la normativa específica en la Comunidad Autónoma de Castilla y León. La Junta de Castilla y León promueve medidas dirigidas a las familias con el objeto de desarrollar una política de familia de carácter integral atendiendo a sus necesidades y demandas, de forma que la conciliación de la vida personal, familiar y laboral sea una realidad en Castilla y León (Junta de Castilla y León, s.f.a). De esta forma, desde la Junta de Castilla y León se presenta la siguiente normativa en materia de familias:

1. La Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla y León considera la conciliación de la vida familiar y laboral una condición indispensable para la promoción de la igualdad. Así, entre las medidas de acción positiva propuestas por esta ley destacan:
 - Conocer la situación sobre el reparto de responsabilidades familiares.
 - Incentivar que las bajas, permisos o excedencias por motivos de nacimiento de hijos o cuidado de familiares sean solicitados por el padre para facilitar la vida profesional de la mujer.
 - Promover la incorporación de los hombres a las tareas domésticas y responsabilidades familiares.
 - Valorar y hacer visible el trabajo realizado en el ámbito familiar.
 - Crear nuevas fórmulas y servicios para conseguir una adecuada conciliación de la vida familiar y laboral.
 - Incentivar a las empresas para que realicen acciones positivas de conciliación de la vida familiar y laboral.
2. Ley 1/2006, de 6 de abril Ley de Mediación Familiar de Castilla y León. Mediante la mediación familiar se busca encaminar los conflictos familiares (principalmente los de pareja) desde el respeto, la autonomía y la libertad de las personas, para reducir las consecuencias negativas en sus miembros más vulnerables (especialmente los hijos), pero también prevenir o simplificar un litigio judicial entre parientes con capacidad de obrar.

3. La Ley 1/2007, de 7 de marzo, de Apoyo a las Familias de Castilla y León propone y regula una serie de medidas, prestaciones y servicios de apoyo a la institución familiar. Se busca una igualdad real y efectiva y facilitar la participación de los miembros de la familia en la vida política, económica, cultural y social de la comunidad autónoma. Asimismo, se persigue sensibilizar a la sociedad sobre las necesidades de las familias y su contribución al bienestar general, impedir y prevenir la violencia o maltrato en el ámbito familiar, lograr la plena integración social de las familias inmigrantes asentadas en la comunidad autónoma, posibilitar la educación integral de niñas, niños y adolescentes, etc. En definitiva, esta ley resalta la importancia del papel y responsabilidades que se asignan a las familias en la construcción y bienestar de la sociedad.
4. La Ley 10/2019, de 3 de abril, por la que se promueve la adopción en el ámbito público y privado de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León establece un conjunto de medidas para apoyar la conciliación y corresponsabilidad familiar como la clave para lograr la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres y alcanzar una nueva realidad social.

Asimismo, la Junta de Castilla y León ofrece a las familias una serie de recursos, programas, servicios y subvenciones para fortalecer la institución familiar en todas sus formas. Resulta fundamental proporcionar apoyos e incentivos a las familias para facilitar la crianza de sus hijos y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal con el objetivo de que estas perciban que su aportación a la sociedad es reconocida por parte de los poderes públicos. Para ello, a través de una red de servicios de protección a las familias más vulnerables, diferentes entidades públicas y privadas prestan servicios sociales en el territorio de Castilla y León y colaboran en la aportación de recursos de forma complementaria para atender las diferentes facetas de las necesidades familiares, ofrecer una respuesta rápida, global y adaptada a cada caso y promover itinerarios personalizados de inserción para cada familia, en función de sus recursos, situación social, apoyos, etc. El objetivo de esta red es garantizar la cobertura de las necesidades individuales y sociales básicas de aquellas personas y familias que se encuentran en situación de vulnerabilidad (Junta de Castilla y León, s.f.a).

El objetivo de todas estas leyes, recursos, programas, servicios y subvenciones es promover y facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y fomentar una mayor corresponsabilidad entre ambos progenitores en la crianza y la educación de sus hijos. Así, el fin último es alcanzar una igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres y visibilizar el importante papel que desempeñan las familias en la sociedad.

4. USOS DEL TIEMPO ENTRE HOMBRES Y MUJERES

En España, la mujer se ha incorporado al mundo del trabajo en una sociedad eminentemente patriarcal, y caracterizada por una división sexual del trabajo en la cual se contemplan roles fuertemente diferenciados para hombres y mujeres. La división sexual del trabajo consiste en el reparto de las actividades según el sexo de las personas lo cual sitúa a hombres y mujeres en distintas posiciones y les otorga diferentes valoraciones sociales, económicas y simbólicas (Ruíz de la Cuesta Fernández & Bajo García, 2006). Esta división está presente en el mercado laboral pues no solo existen profesiones consideradas masculinas o femeninas, sino también las mujeres quedan relegadas al ámbito de lo doméstico y privado, mientras que el hombre tiene el rol de proveedor y ocupa el ámbito público. Durante mucho tiempo este es el modelo que se ha ido practicando. No obstante, en los últimos años con la introducción paulatina pero constante de la mujer en el mercado de trabajo es cuando se hace inminente la necesidad de introducir políticas de conciliación de la vida familiar y laboral.

El proceso de incorporación de la mujer al trabajo ha incrementado el número de personas trabajadoras por cuenta ajena en nuestro país. Sin embargo, no se ha producido un proceso paralelo de incorporación del hombre a las tareas domésticas, entre las que se incluye la de cuidado de los hijos y personas dependientes. Así, la mujer trabajadora sigue asumiendo las responsabilidades familiares y, por tanto, se encuentra en una clara situación de desventaja (Ruíz de la Cuesta Fernández & Bajo García, 2006). Las mujeres experimentan una sobrecarga de trabajo ya que se les impone la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidados, por ello, se considera que las mujeres tienen una doble jornada (la jornada laboral retribuida más la no retribuida). Asimismo, esta sobrecarga de trabajo hace que una parte importante de mujeres vea afectada su carrera laboral por la dedicación al trabajo de cuidados y la crianza. Por ello, a pesar de los cambios que se están haciendo en materia de conciliación y corresponsabilidad, todavía queda un largo camino para alcanzar un reparto equilibrado de las tareas domésticas y las tareas de cuidados. Este

hecho supone para muchas mujeres una superior carga de responsabilidades y una asimetría de género que se traduce en una peor calidad de vida para las mujeres. Se sigue manteniendo el esquema básico en el cual el trabajo extradoméstico realizado por los hombres recibe una mayor atención mientras que la dedicación a la actividad doméstica sigue recayendo fundamentalmente en las mujeres.

Esta realidad queda perfectamente reflejada en las Encuestas de Empleo del Tiempo realizadas por el Instituto Nacional de Estadística (INE). El objetivo principal de esta encuesta es obtener información primaria para conocer la dimensión del trabajo no remunerado que realizan los hogares, y como se distribuyen las responsabilidades familiares del hogar, la participación de la población en actividades culturales y de ocio, y el empleo del tiempo de grupos sociales especiales entre los que se incluyen los jóvenes, desempleados, ancianos, etc. (INE, s.f.). La última encuesta se ha elaborado entre los años 2009-2010 y los resultados obtenidos son los que se reflejan en la tabla de la figura 4.1. No obstante, cabe puntualizar que no se ha realizado otra encuesta posterior y, por tanto, son datos que hay que tomar con mucha cautela. Así, estos se comparan con los resultados de la anterior encuesta (realizada entre los años 2002-2003) lo cual permite tener una mejor visión sobre como las diferencias en los usos del tiempo se han mantenido a lo largo de los años.

Figura 4.1: Diferencias en los usos del tiempo entre hombres y mujeres

		2009-2010	2002-2003
AMBOS SEXOS	TOTAL	22h 53'	22h 55'
	Cuidados personales	11h 29'	11h 22'
	Hogar y familia	3h 0'	2h 57'
	Estudios	0h 39'	0h 42'
	Trabajo remunerado	2h 47'	3h 0'
	Tiempo Libre	4h 57'	4h 53'
MUJERES	TOTAL	22h 53'	22h 51'
	Cuidados personales	11h 26'	11h 21'
	Hogar y familia	4h 7'	4h 24'
	Estudios	0h 39'	0h 43'
	Trabajo remunerado	2h 9'	1h 57'
	Tiempo Libre	4h 32'	4h 26'
HOMBRES	TOTAL	22h 54'	23h 0'
	Cuidados personales	11h 33'	11h 24'
	Hogar y familia	1h 54'	1h 30'
	Estudios	0h 39'	0h 42'
	Trabajo remunerado	3h 25'	4h 4'
	Tiempo Libre	5h 23'	5h 20'

Fuente: elaboración propia a partir de datos obtenidos en el Instituto de la Mujer, 2012

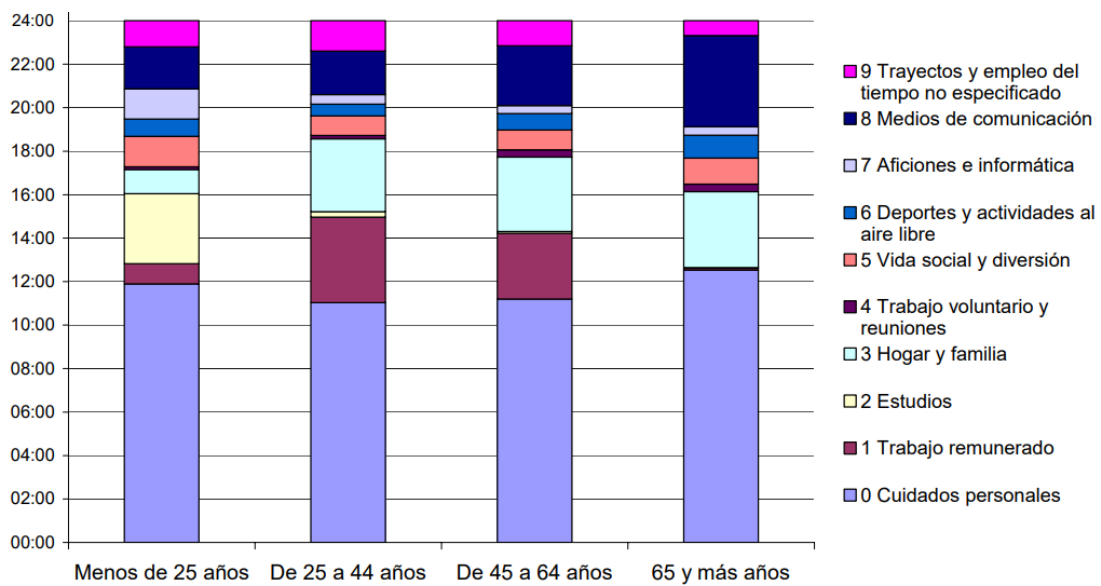
Estos datos expresan la duración media diaria de tiempo que se utiliza para cada una de las variables. De esta forma, se puede apreciar como las mujeres dedican al día de media más tiempo al hogar y a la familia que los hombres. Por su parte, los hombres dedican más horas al trabajo remunerado y al tiempo libre que las mujeres. Es decir, en un día promedio, las mujeres disponen de una hora menos de tiempo libre que los hombres ya que, aunque trabajan una hora menos que ellos, dedican casi dos horas y cuarto más a la realización de las tareas domésticas y al cuidado de niños y adultos del hogar. No obstante, en el resto de las actividades (cuidados personales y estudios), no existen diferencias de participación entre hombres y mujeres.

Por otra parte, si se analiza el reparto de las tareas del hogar este está muy marcado. Así, se evidencia una división sexual en el trabajo pues las mujeres dedican más tiempo a las actividades culinarias y a aquellas relacionadas con el mantenimiento del hogar como por ejemplo hacer la compra o el cuidado de los niños, lo cual conlleva una mayor dedicación de tiempo al tratarse de tareas más laboriosas. No obstante, dentro de este grupo de tareas domésticas sigue habiendo algunas en las que la presencia masculina es mayor, como son las labores de jardinería, cuidado de animales y las referidas a la construcción y reparación (INE, 2007). Solamente los fines de semana (de viernes a domingo) los hombres les dedican unos quince minutos más a las actividades del hogar que de lunes a jueves. En cuanto a los ocupados por tipo de jornada, las mujeres con jornada parcial dedican una hora más a las tareas del hogar que las que tienen jornada completa mientras que en los hombres no se aprecia diferencia alguna (INE, 2007).

Cabe resaltar que si nos fijamos en los datos de los años 2002-2003, la situación que reflejan estos es la misma que siete años después: las mujeres son las principales responsables de realizar las tareas relativas al hogar y a la familia mientras que los hombres se centran en el trabajo remunerado disponiendo así de mayor tiempo libre. Así, las diferencias entre hombres y mujeres entre 2002-2003 y 2009-2010 se concentran en el trabajo remunerado y hogar y familia, aunque en ambos casos se puede observar cómo se acortan las diferencias en los siete años transcurridos. Ello demuestra las enormes diferencias en los usos del tiempo entre hombres y mujeres que ha habido a lo largo de los años. Además, si se compara España con otros países europeos, esta se sitúa entre los cinco países en los que más tiempo dedican las mujeres al trabajo doméstico (casi cinco horas), ocupando el primer puesto Italia, y seguido por Estonia, Hungría y Eslovenia (INE, 2007).

En relación con lo anterior, cabe mencionar que según el grupo de edad las diferencias en la realización de actividades en un día promedio también varían. Los menores de 25 años centran su tiempo en el estudio (3 horas y 13 minutos) por lo que destinan poco tiempo a las tareas domésticas (poco más de una hora). Además, dedican una hora y 23 minutos a “aficiones e informática”. Por el contrario, las personas comprendidas entre los 25 y los 64 años destacan por dedicar más tiempo al trabajo remunerado y las actividades domésticas (unas 7 horas en su conjunto). Asimismo, se puede apreciar que a medida que aumenta la edad el tiempo que se dedica al trabajo remunerado es cada vez menor mientras que la dedicación a los medios de comunicación es mayor. Por tanto, las personas de 65 años y más son las que disponen de más tiempo libre (casi 7 horas), del cual más de 4 horas se destina a los medios de comunicación. Por otra parte, los jóvenes y las personas de mayor edad son los que más tiempo disfrutan en actividades relacionadas con la vida social y la diversión (una hora y 24 minutos y una hora y 12 minutos, respectivamente, mientras que el resto de los colectivos dedican 55 minutos). Igualmente, las personas de 65 y más años practican más de una hora de deportes y actividades al aire libre. Todo ello se puede ver reflejado en el siguiente diagrama elaborado por el INE en el cual se muestra la distribución de actividades en un día promedio por grupo de edad entre los años 2009-2010.

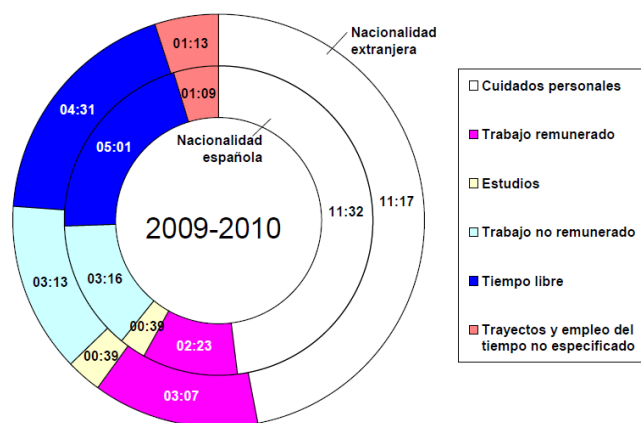
Figura 4.2: Distribución de actividades en un día promedio, por grupo de edad entre los años 2009-2010 (cifras en horas y minutos)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística, *Encuesta de empleo del tiempo*, 2011

Si se analiza esta distribución de actividades por nacionalidad, se observa que los ciudadanos extranjeros emplean 45 minutos más en el trabajo remunerado que los españoles, aunque esta diferencia se recupera en las actividades de tiempo libre (media hora) y en cuidados personales (15 minutos) lo cual se puede observar en el siguiente gráfico:

Figura 4.3: Distribución de actividades en un día promedio, por nacionalidad (2009-2010)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística, *Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010*, 2011

Cabe concluir que todas estas diferencias se siguen presentando en la actualidad, lo cual evidencia la urgente necesidad de realizar cambios en materias de conciliación y corresponsabilidad con el fin de reducir estas discrepancias en los usos del tiempo y lograr un mayor equilibrio en el reparto de las tareas domésticas y de cuidados entre hombres y mujeres para que no solo sean ellas las que asuman la responsabilidad de realizar estas tareas.

4.1. Análisis del mercado laboral

En relación con el apartado anterior, cabe mencionar en mayor profundidad las diferencias existentes en el mercado laboral entre hombres y mujeres. Así, en primer lugar, cabe acudir a la Encuesta de Población Activa (EPA) elaborada por el INE (2023T1a), en la cual ya se evidencian las primeras diferencias existentes entre ambos sexos. En el primer trimestre de 2023 ha habido un total de 20.452,8 miles de ocupados y 3.127,8 miles de parados. Así, la tasa de actividad nacional ha sido del 58,55%, la tasa y la tasa de paro del 13,26%. Si se desglosan las tasas por sexos la tasa de actividad masculina ha sido del 63,18%, la tasa de paro del 11,57% y la tasa de empleo del 55,87%.

En el caso de las mujeres la tasa de actividad y de empleo han sido inferiores: 54,18% y 45,99% respectivamente, mientras que la tasa de paro para el mismo periodo ha sido mayor, un 15,13%. Ello demuestra que entre la población activa el número de mujeres es inferior al de los hombres ya que entre la población ocupada hay menos mujeres y en la población parada más. En consecuencia, también hay más mujeres inactivas ya que son ellas las que se ocupan fundamentalmente de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos. Tal es así que en el primer trimestre de 2023 el número total de personas que no trabajaban por estar al cuidado del hogar ha ascendido a 3.337.100, de este número 2.892.000 son mujeres (un 86,67% del total), lo cual indica que solo el 13,33% de los hombres son inactivos por este motivo (INE, 2023T1b).

Aunque en los últimos años se ha conseguido una participación más equilibrada de hombres y mujeres en el mercado laboral las mujeres siguen asumiendo la mayor parte de las responsabilidades familiares y domésticas. Es por ello por lo que resulta necesario seguir reforzando las medidas de conciliación entre la vida laboral, familiar y personal de tal forma que permita desarrollar el potencial de mano de obra tanto de mujeres como de hombres.

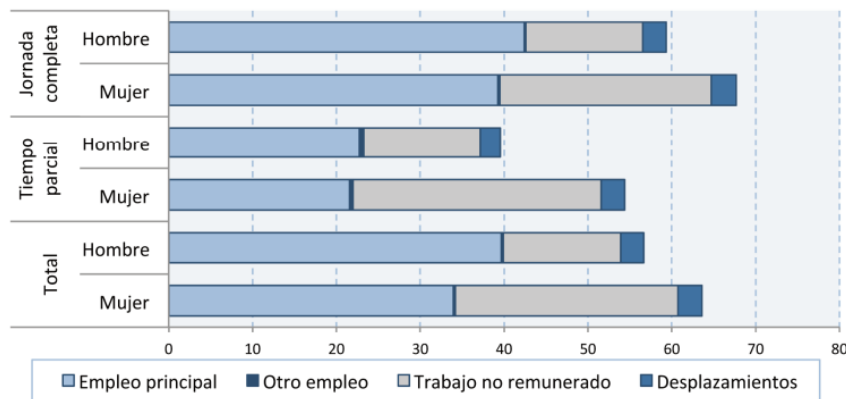
Asimismo, el impacto sobre la participación en el mercado de trabajo (cuando existen personas dependientes) es muy diferente en hombres y mujeres, lo cual refleja no sólo un desigual reparto de responsabilidades familiares, sino también de la falta de servicios o servicios muy caros para el cuidado de niños y adultos, lo cual muestra la falta de oportunidades para conciliar trabajo y familia (INE, 2022a). Por ello, las políticas de flexiguridad buscan promover unos mercados laborales más abiertos, más flexibles y accesibles de tal forma que el acceso a puestos de trabajo de calidad sea igual para las mujeres y los hombres y permitan conciliar la vida profesional y la vida familiar (INE, 2022a).

En este contexto, resulta interesante mencionar los datos recabados por la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2015) publicada por el Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo (INSST) del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Esta encuesta muestra el número de horas a la semana que las personas que trabajan dedican al trabajo principal, a un segundo empleo, a las actividades de trabajo no remunerado y la duración del trayecto al y desde el trabajo. De esta forma, se ha observado que según el número de horas a la semana dedicadas al trabajo (trabajo

remunerado + trabajo no remunerado + desplazamientos), son más largas las jornadas de trabajo de las mujeres (63,6 horas semanales) que las de los hombres (56,7 horas semanales). Asimismo, los hombres independientemente de que trabajen a tiempo parcial o a jornada completa, dedican 14 horas a la semana al trabajo no remunerado. Mientras que las mujeres dedican más tiempo al trabajo no remunerado (30 horas a la semana) cuando tienen jornada a tiempo parcial que a jornada completa (25 horas a la semana).

Figura 4.4: Horas de trabajo remunerado, no remunerado y desplazamientos por semana según el tipo de jornada (2015)



Fuente: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Economía Social, *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015. 6ª EWCS, 2017*

El trabajo no remunerado está principalmente compuesto por el cuidado y educación de hijos o nietos y la realización de tareas domésticas. Así, al tener los hijos un papel fundamental en la dedicación de tiempo al trabajo no remunerado, cuando hay hijos en el domicilio tanto mujeres como hombres señalan que la dedicación al trabajo no remunerado es mayor que cuando no los hay. Sin embargo, las mujeres (con hijos, solteras o en pareja) trabajan más horas no remuneradas que sus homólogos masculinos con la misma condición (Pinilla García et al., 2017). Asimismo, según la misma encuesta, entre las mujeres y los hombres que trabajan, un 47,4% y un 31,5%, respectivamente, realizan todos los días actividades de cuidado y educación de sus hijos o nietos. Además, un 77,5% de las mujeres realizan todos los días actividades de cocinar y tareas domésticas, frente a un 32,9% de los hombres. Esto se traduce en que la suma de tiempos de trabajo entre las dos esferas (trabajo remunerado + trabajo no remunerado) es mayor para las mujeres que para los hombres. Así, las mujeres disponen de menos tiempo para el descanso, el ocio, la formación, etc.

El tipo de hogar también influye en el número de horas dedicadas al trabajo no remunerado, ya que los hombres sin hijos y con pareja que trabaja dedican 8,7 horas a la semana a estas actividades, mientras que las mujeres que se encuentran en la misma situación dedican 16,4 horas a estas actividades. Y los hombres con hijos y con pareja que trabaja dedican 20,8 horas a la semana a realizar actividades de trabajo no remunerado, frente a las 37,5 horas que dedican las mujeres (Pinilla García et al., 2017). De esta forma, se puede observar como el hecho de tener hijos aumenta el número de horas dedicadas al trabajo no remunerado tanto en las mujeres como en los hombres, aunque en el caso de las mujeres el número de horas es prácticamente el doble en ambos casos.

Asimismo, el número de ocupados a tiempo parcial porque cuidan a personas dependientes (niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores) es mayor en el caso de las mujeres que de los hombres. Así, en base a la Encuesta de Población Activa (INE, 2022a) respecto al número de ocupados a tiempo parcial porque cuidan a personas dependientes, se ha obtenido que, en 2021, el 24,4% de mujeres (de 25 a 54 años) empleadas con 1 hijo trabaja a tiempo parcial frente al 4,1% de hombres. Mientras que si son 3 o más hijos los porcentajes son 25,5% de mujeres y 5,0% de hombres. Respecto a los motivos que alegan para trabajar a tiempo parcial como consecuencia del cuidado de personas dependientes, en 2021, un 62,7% de mujeres y un 74,5% de hombres han afirmado el querer cuidar personalmente de hijos u otros familiares. Otros motivos son no poder costear los servicios de cuidado de hijos u otros familiares (17,6% de las mujeres) y otros factores decisivos (12,8% de los hombres).

De igual forma, es importante también resaltar el número de parados e inactivos que hay a causa de cuidar a personas dependientes. En este caso, el porcentaje más alto de personas que han dejado el trabajo para cuidar a personas dependientes en 2020 corresponde al grupo de edad de 35 a 44 años (26,6%) en mujeres y al de 25 a 34 años (25,0%) en hombres. En cuanto a las personas que no buscan empleo porque cuidan a personas dependientes, el porcentaje más alto corresponde al grupo de edad de 35 a 44 años y es de 31,4% en el caso de las mujeres y un 30% en el caso de los hombres (INE, 2022a).

Con todo ello, se puede apreciar que los parados e inactivos dedican un mayor esfuerzo en el reparto de tareas, dedicando más tiempo al hogar. No obstante, el porcentaje de mujeres que cuidan a personas dependientes ya estén ocupadas a tiempo

parcial, paradas o inactivas supera al porcentaje de hombres, sobre todo, en el caso de las mujeres con un trabajo a tiempo parcial e hijos.

De esta manera se puede ver que, aunque el trabajo a tiempo parcial es una manera de conciliar el trabajo con la vida familiar esta no es suficiente ya que principalmente siguen siendo las mujeres quienes acaban ocupando estos puestos. Por ello, es necesario tener también en cuenta otras medidas de conciliación como la posibilidad de tener horarios flexibles, la reducción en el número de horas trabajadas, los permisos de maternidad/paternidad y las excedencias. Asimismo, es importante que estas medidas se apliquen tanto a hombres como mujeres para que el cuidado de personas dependientes y la realización de las tareas del hogar recaiga en ambos sexos y no solo sea una responsabilidad asumida por las mujeres.

Por otra parte, la conciliación entre vida personal y laboral también está relacionada con diversos aspectos de la organización de la sociedad: flexibilidad de los horarios de trabajo, infraestructura y oferta de servicios de cuidados para niños y personas dependientes, los cambios en las estructuras familiares, y el aumento de la longevidad que supone un aumento en las necesidades de cuidados de personas mayores o personas con algún tipo de discapacidad (INE, 2022b).

Para conocer la frecuencia y el número de horas dedicadas al cuidado o educación de hijos, de nietos, cocinar, realizar tareas domésticas, cuidado de familiares, vecinos o amigos con discapacidad cabe acudir a la Encuesta de Calidad de Vida que elabora Eurofound (Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo).

Esta encuesta, realizada por última vez en el año 2016, incluye información sobre el número de horas semanales que tanto mujeres como hombres de 18 años y más dedican a las actividades de cuidados y tareas del hogar, en España y UE-28. Así, tal y como se puede ver en el siguiente gráfico (figura 4.5), el número de horas a la semana que en 2016 (tanto en España como en el resto de los países de la UE-28) dedican las mujeres, de 18 años y más, al cuidado o educación de hijos o al cuidado de familiares, vecinos o amigos con discapacidad, junto con la realización de labores domésticas y cocinar es superior en todos los casos al número de horas que los hombres de 18 años y más que realizan estas mismas tareas. No obstante, en el caso de España, el número de horas semanales que se dedican al cuidado o educación de nietos es igual (16 horas semanales) por parte de los hombres y de las mujeres de 18 años y más.

Figura 4.5: Horas semanales dedicadas a las actividades de cuidados y tareas del hogar (2016)



Fuente: Eurofound, *Encuesta de Calidad de Vida*, 2016

En este contexto, es importante contar con una amplia oferta y acceso a servicios de cuidados de niños y personas dependientes. Según la Encuesta de Condiciones de Vida elaborada por el INE (2022b), en el año 2016 solamente el 43,7% de los niños menores de tres años pudo asistir a centros de cuidado infantil pues en más de la mitad de los casos (el 54,6%) los miembros del hogar tuvieron que pagar el coste íntegro de este servicio (solo el 22,2% de los casos no tuvo que abonar nada). Asimismo, el tipo de hogar en el que viven los niños influye en la asistencia a centros de cuidado infantil, ya que aquellos niños que forman parte de los hogares compuestos por dos adultos y dos niños fueron los que en mayor porcentaje asistieron a estos centros (49,9%).

Por nivel de ingresos, a medida que el nivel de ingresos es más elevado, la asistencia a centros de cuidado infantil es mayor (62,5% de los niños), que en aquellos hogares con ingresos bajos (26,3%). No obstante, más del 65% de los hogares con ingresos bajos no tuvo que pagar para que sus niños menores de tres años asistieran a estos centros (INE, 2022b).

Según la información publicada por esta misma encuesta, casi el 31% de los hogares afirmaron que les hubiera gustado poder utilizar los servicios de centros de cuidado infantil o utilizarlos en mayor medida de lo que lo hicieron. El principal motivo por el que no lo hicieron fue porque no podían permitírselo (52,4%). De igual manera, los hogares formados por un adulto y al menos un niño fueron los que mayores necesidades han tenido ya que no tenían cubiertas los servicios de centros de cuidado infantil (INE, 2022b).

En cuanto al cuidado de personas dependientes, en más de tres millones de hogares españoles (el 16,4% del total) vivía alguna persona dependiente, de los cuales en el 14,4% de estos hogares dicha persona recibía cuidados a domicilio. Esto se debe a que el 36,6% de los hogares con personas dependientes y que reciben cuidados a domicilio pagó con "dificultad" o "muchísima dificultad" estos servicios. Además, tres de cada diez hogares con personas dependientes que necesitaban recibir cuidados a domicilio (el 30,8%) no tuvieron cubierta esta necesidad ya que no podían permitírselo (INE, 2022b).

Por ello, tal y como reflejan los datos, se necesita mejorar la oferta y facilitar el acceso a los servicios de cuidados de niños y personas dependientes pues estos resultan un aspecto clave en el reparto de las tareas de cuidados entre hombres y mujeres pues tal y como se ha visto, las tareas de cuidados y educación a niños o personas dependientes junto con las labores domésticas son tareas que siguen asumiendo fundamentalmente las mujeres, dedicando además un gran número de horas semanales para su realización al no existir un reparto de tareas más igualitario, es decir, una falta de corresponsabilidad en los hogares.

4.2. Excedencias, permisos y reducciones de jornada

Tras realizar este análisis sobre las diferencias en los usos del tiempo entre hombres y mujeres, también es importante mencionar datos concretos sobre la conciliación de tal forma que se pueda realizar una comparación más precisa de la situación existente entre hombres y mujeres. Para ello, se va a hacer mención de los datos relativos a las excedencias, permisos y reducciones de jornada que aparecen recogidos en el Instituto de las Mujeres.

Existen dos tipos de excedencias: por cuidado de hijas/os y por cuidado de familiares. En cuanto a las excedencias por cuidado de hijas/os, el porcentaje de madres que han solicitado esta excedencia supera con creces al de los padres. Según los últimos datos actualizados por el Instituto de las Mujeres (2022), en el año 2021 se han solicitado un total de 37.354 excedencias (32.645 por madres y 4.709 por padres). De esta forma, el porcentaje total de madres que la han solicitado ha sido del 87,39% perteneciendo el porcentaje más alto a Ceuta (95,45%), seguido por la Región de Murcia (93,04%) y Aragón (92,21%). Asimismo, Castilla y León es la quinta Comunidad Autónoma con mayor número de excedencias solicitadas en 2021 (92,03%). Cabe resaltar que, aunque

el porcentaje total sigue siendo extremadamente elevado, este ha ido disminuyendo paulatinamente desde el año 2005 (96,67%).

Respecto a las excedencias por cuidado de familiares, estas se solicitan en menor medida que las anteriores (10.601 excedencias en 2021). No obstante, el número de mujeres (8.428) que la solicitan vuelve a ser superior al de los hombres (2.173). Así, el 79,50% de las excedencias por cuidado de familiares que se han concedido en 2021 han sido requeridas por mujeres.

Siguiendo con los permisos y prestaciones, hay cuatro tipos: por paternidad, por maternidad, por lactancia natural y por riesgo durante el embarazo. Los últimos datos disponibles corresponden al año 2019 y están referidos al período comprendido hasta la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019⁴, es decir, entre el 1 de enero y el 31 de marzo de ese año pues tal y como se ha mencionado en el capítulo tres de este trabajo, desde el 1 de abril de 2019 las prestaciones por maternidad y paternidad se unifican en una única prestación denominada nacimiento y cuidado de menor.

Hasta el 31 de marzo de 2019 se han concedido 71.027 permisos por paternidad en España, de los cuales el mayor número corresponden a Cataluña (14.2001) seguida por Andalucía (11.670) y Madrid (11.574). No obstante, para tener de referencia los datos de un año completo, en 2018 se ha concedido un total de 256.619 permisos y Cataluña, Andalucía y Madrid han sido igualmente las comunidades autónomas en las que mayor número de permisos se han otorgado. Aun así, el número de permisos por paternidad se ha reducido respecto del año anterior (264.632), lo cual muestra que en 2017 se han acogido a este permiso 8.000 padres más que en 2018.

En cuanto a las prestaciones por maternidad, en los tres primeros meses de 2019, el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) ha gestionado 65.450 prestaciones económicas por maternidad. Del conjunto de prestaciones reconocidas, 64.253 corresponden a permisos disfrutados por la madre y 1.197 a permisos (de maternidad) disfrutados por el padre (Instituto de las Mujeres, 2022). Por tanto, el 98,17% de los procesos han sido disfrutados por la madre. Por comunidades autónomas, el mayor número de procesos entre enero y marzo ha correspondido a Cataluña (11.975), Andalucía (11.936), Madrid (11.008) y la Comunidad Valenciana (6.453). Como estos datos solo

⁴ Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

corresponden a tres meses, cabe mencionar los referidos a 2018. Ese año, el número de prestaciones reconocidas ha sido de 252.932, de las cuales 248.180 han sido disfrutadas por la madre y 4.752 por el padre, lo cual muestra que las madres han percibido el 98,12% de los procesos. Por comunidades autónomas, el mayor número de procesos correspondieron a Andalucía (45.245), Cataluña (44.621), Madrid (41.882) y la Comunidad Valenciana (24.549).

En cuanto a los permisos por maternidad, cabe mencionar cuál ha sido la duración media de los mismos⁵. Así, en 2019⁶, dentro de la modalidad contributiva, ha habido un total de 117.261 procesos disfrutados por la madre (no compartidos con el otro progenitor) cuya duración media ha sido de 113 días de descanso. Mientras los que han sido compartidos con el otro progenitor (1.294) han tenido una duración media de 68,09 días. En la modalidad no contributiva el número total de procesos no compartidos con el otro progenitor ha sido de 166 con una duración media de 43,32 días de descanso (INSS, 2019).

Con todos estos datos, se evidencia que el número de madres que disfrutan de los permisos por maternidad es muy superior al número de padres. Mientras que el número de permisos por paternidad han ido disminuyendo en mayor medida a lo largo de los años. Esta situación evidencia que son las mujeres y no los hombres quienes tienen que solicitar las excedencias y permisos ya que se sigue asumiendo que son ellas las principales responsables de cuidar a los hijos y familiares.

En el caso concreto de las madres, cabe mencionar los permisos y prestaciones por lactancia natural y por riesgo durante el embarazo. En este caso, los datos están referidos al número de procesos en vigor a 31 de diciembre de cada año. De esta forma, a 31 de diciembre de 2022 el INSS ha contabilizado un total de 396 permisos por lactancia natural de los cuales la mayor parte se han otorgado en Madrid (75) y en Andalucía (67). Por otra parte, en cuanto a los permisos y prestaciones por riesgo durante el embarazo, el INSS ha contabilizado un total de 15.039 procesos en vigor a 31 de diciembre de 2022. Por comunidades autónomas, el mayor número se ha concentrado en Andalucía (3.532)

⁵ Los datos se refieren a los períodos de descanso disfrutados por la madre, según compartan o no compartan dichos períodos con el otro progenitor. No se incluyen los procesos por adopción o acogimiento.

⁶ Los datos de 2019 corresponden a procesos tramitados antes de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, el 1 de abril de 2019.

seguido por Madrid (1.753) y Cataluña (1.731). Mientras que en Ceuta (14), Melilla (20) y La Rioja (113) es donde menos permisos se han concedido (Instituto de las Mujeres, 2023).

Finalmente, cabe hacer mención del número de personas ocupadas a tiempo parcial, en especial al número de personas que aportan como motivo de la jornada parcial el cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores. Según datos del INE recopilados por el Instituto de las Mujeres (2023), en el cuarto trimestre de 2022 se contabilizó un total de 2.781.700 personas contratadas a tiempo parcial, de las cuales 2.045.600 son mujeres (representan el 73,54% de los trabajos a tiempo parcial). Esto se debe a que son las mujeres quienes ocupan principalmente los puestos de trabajo con jornadas a tiempo parcial debido fundamentalmente a no poder encontrar trabajos a jornada completa (1.002.500 mujeres) pues estos son desempeñados fundamentalmente por hombres, y tener que ocuparse del cuidado de los niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores (333.200 mujeres). Sin embargo, los hombres que trabajan a tiempo parcial (736.100) alegan como principales causas no encontrar trabajo a jornada completa (377.900), seguir cursos de enseñanza o formación (125.800) u otros motivos de jornada a tiempo parcial (115.700). De esta forma se evidencia que el cuidado de niños o familiares no es un motivo esencial por el que los hombres deciden buscar trabajo a tiempo parcial. Por ello, con el fin de hacer compatible la vida familiar y laboral, son las mujeres quienes se ven obligadas a reducir su jornada laboral y trabajar a tiempo parcial ya que los hombres no están tan dispuestos a renunciar a un trabajo a jornada completa por uno a tiempo parcial con el fin de cuidar a sus hijos y familiares, y en caso de hacerlo prevalecen otros motivos.

En resumen, tras analizar los datos sobre el número de excedencias, permisos y reducciones de jornada que se han concedido en los últimos años, se puede apreciar claramente como en los tres casos son las mujeres a quienes se les acaba otorgando en mayor medida que a los hombres. Esta situación evidencia como todavía existen desequilibrios y desigualdades en materia de conciliación y corresponsabilidad ya que las mujeres siguen cargando con el peso de las responsabilidades familiares lo cual se traduce en peores condiciones laborales, salariales y de salud. Resulta inminente la necesidad de introducir más medidas y políticas de conciliación no solo en la legislación sino también en las empresas con el fin de reducir y equilibrar esta desigual situación entre hombres y mujeres que sigue persistiendo en nuestro país y que de momento parece mantenerse.

5. BUENAS PRÁCTICAS Y OTRAS MEDIDAS PARA MEJORAR LA CONCILIACIÓN

Las prácticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal son aquellas que permiten llevar a la práctica la compaginación de estos tres ámbitos, es decir, son todas aquellas fórmulas que ponen en práctica la conciliación, de forma que resulten beneficiosas tanto para el trabajador como para la empresa (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2016). De esta manera, una buena gestión de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, así como el fomento de una corresponsabilidad eficaz, mejoran la salud y el bienestar de la plantilla de una entidad, así como los resultados productivos de la misma. Así, según un estudio de buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad elaborado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2016), algunas de las actuaciones que han sido llevadas a cabo por diferentes organismos y entidades que ponen de manifiesto la importancia de la gestión de la conciliación y la corresponsabilidad son las siguientes:

1. Medidas de organización del tiempo de trabajo:
 - a) Flexibilidad horaria: ofrecer a los empleados la posibilidad de trabajar en horarios flexibles para que puedan adaptar su jornada laboral a sus necesidades personales y familiares.
 - b) Jornada laboral continua: realizar la jornada de trabajo diario sin ninguna pausa ni interrupción, a excepción de los 15 minutos de descanso mínimos que son obligatorios por Ley cuando se trabaja más de seis horas seguidas.
 - c) Adaptación del horario laboral al escolar: esta medida permite a los trabajadores adaptar su horario laboral a los horarios escolares de sus hijos, facilitando así la conciliación entre la vida laboral y familiar.
 - d) Jornada laboral comprimida: esta modalidad consiste en trabajar más horas al día para conseguir un día o medio día libre o pasarse al modelo de jornada laboral de 4 días.
 - e) Bolsa de horas para conciliación: esta medida permite a los trabajadores acumular horas de trabajo para posteriormente disfrutar de tiempo libre, cuando sea necesario.
 - f) Implantación del sistema por turnos de trabajo: esta modalidad permite a los trabajadores desarrollar su trabajo en diferentes turnos o intervalos a lo largo del día, permitiéndoles adaptar su horario a sus necesidades.

2. Medidas de flexibilidad espacial:

- a) Trabajo a distancia: permite organizar el trabajo o realizar la actividad laboral en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, de forma regular.
- b) Teletrabajo: forma de trabajo a distancia que se lleva a cabo gracias a la utilización de sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

3. Medidas relativas a las mejoras y beneficios sociales:

Estas medidas consisten en beneficios extrasalariales o forman parte de un compromiso de la organización con la conciliación de la vida personal y familiar y el bienestar. Algunas de estas mejoras o beneficios son los siguientes:

- a) Mejoras de transporte: se trata de facilitar y/o mejorar las condiciones de la plantilla que tenga que desplazarse de su domicilio particular al centro de trabajo u ofrecer facilidades de desplazamiento como descuentos, adquisición de vehículo de empresa, abono transporte, etc.
- b) Seguros: adquisición o cobertura de seguros sociales para empleados/as ya sea un seguro de vida, un seguro médico, etc.
- c) Guardería: ofrecer un servicio de guardería para aquellas personas trabajadoras con hijos/as que necesiten disponer de este servicio mientras trabajan para una mejor conciliación.
- d) Ticket y cheque restaurante: facilitar que las personas que tienen que desplazarse del centro de trabajo o cuyo horario coincida con el horario de comida puedan compatibilizarlo y mejorar así la conciliación.
- e) Cafetería/comedor: muchas entidades habilitan zonas comedor o cafeterías donde la plantilla pueda hacer efectiva la compatibilización de la vida personal y familiar, con los horarios de la jornada laboral.
- f) Actividades saludables como el gimnasio con el fin de fomentar la salud y el bienestar de la plantilla de la entidad.

4. Medidas de mejora de los permisos legales:

El uso de permisos y licencias en materia de conciliación es fundamental para mejorar la calidad de vida de los trabajadores. En este sentido, muchas entidades mejoran las

características de las principales normativas en este ámbito (convenios colectivos, Estatuto de los Trabajadores, etc.):

- a) Ampliar grados de consanguinidad: los grados de consanguinidad se aplican para atender consultas médicas o atención sobre fallecimientos. Así, muchas entidades para mejorar este apartado amplían su grado de consanguinidad hasta el tercer grado o similar.
- b) Ampliar permisos parentales para atender necesidades y cuidados que necesitan los/as hijos/as de las personas trabajadoras.
- c) Ampliar el permiso de lactancia: este permiso se refiere a la aplicación del derecho a ausentarse del puesto de trabajo durante una hora para la lactancia del recién nacido. Así, para mejorar este concepto, algunas entidades amplían hasta los 9 meses que cumple el bebé.
- d) Bolsa de horas para acompañar al médico a familiares o hijos enfermos (siempre que no esté regulado en su convenio colectivo).

Además, es importante que estas medidas estén acompañadas de políticas de sensibilización que fomenten una cultura empresarial que valore la conciliación de la vida laboral y personal, y que los trabajadores se sientan cómodos para hacer uso de estas herramientas sin temor a represalias o discriminación. En definitiva, la mejora de las características de las normativas laborales en materia de conciliación es fundamental para promover una cultura laboral más equilibrada y garantizar que los trabajadores puedan disfrutar de una vida personal y familiar satisfactoria.

5. Medidas implantadas según el tamaño de la entidad.

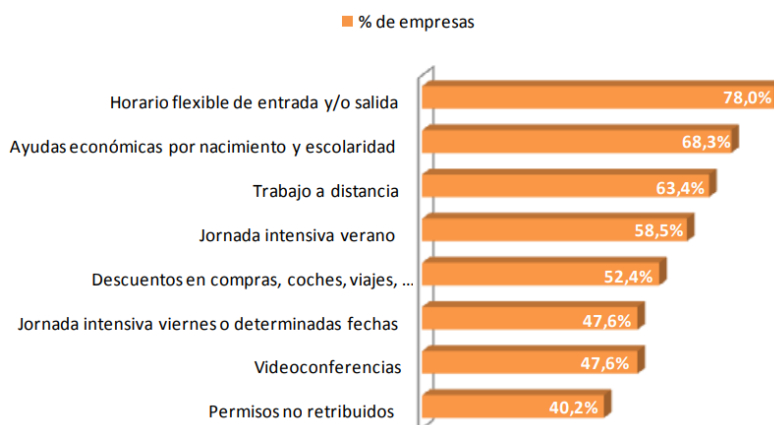
El tamaño de una entidad (grande, mediana o pequeña empresa), influye en la elección de las medidas de conciliación que la empresa va a ofrecer a sus empleadas y empleados. Así, según la Red de Empresas con distintivo de “Igualdad de Empresa” o Red DIE, iniciativa del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2016), las principales tendencias según el tamaño de la empresa son las siguientes:

- a) Empresas grandes (250 o más trabajadores):

Las medidas de conciliación más predominantes son aquellas referidas a la flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo: horario flexible de entrada y salida (78%), jornada intensiva en los meses de verano (58,5%) y los viernes o determinadas fechas

(47,6%). Asimismo, le siguen las medidas referidas a beneficios sociales y ayudas extrasalariales como las ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad (63,8%) y los descuentos en compras y servicios (52,4%). En cuanto a las medidas de flexibilidad espacial, el trabajo a distancia es la tercera medida implementada (63,4%).

Figura 5.1: Principales medidas en empresas grandes

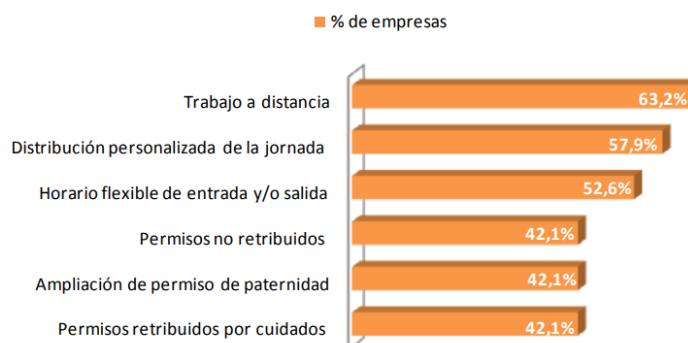


Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2016

b) Empresas Medianas (50 a 250 trabajadores):

En este caso, el trabajo a distancia (medida de flexibilidad espacial) es la medida más adoptada por las empresas medianas (63,2%). Sin embargo, en su conjunto, predominan las medidas de flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo: distribución personalizada de la jornada (57,9%), horario flexible de entrada y salida (52,6%) y permisos no retribuidos (42,1%). Por otra parte, las medidas relativas a las mejoras de la legislación vigente, como la ampliación del permiso de paternidad (42,1%) y los permisos retribuidos por cuidados (42,1%) también tienen una importancia significativa.

Figura 5.2: Principales medidas en empresas medianas

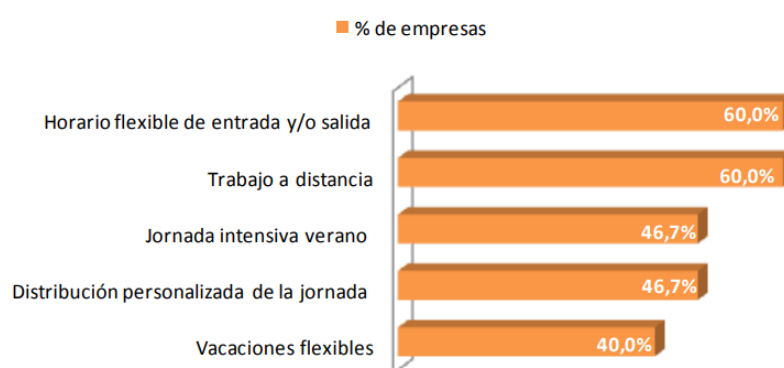


Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2016

c) Empresas pequeñas (menos de 50 trabajadores):

Las empresas pequeñas adoptan mayoritariamente las medidas de flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo, entre las que se encuentran: el horario flexible de entrada y salida (60%), la jornada intensiva en los meses de verano (46,7%), la distribución personalizada de la jornada (46,7%) y las vacaciones flexibles (40,0%). A estas medidas, le sigue el trabajo a distancia como medida de flexibilidad espacial, un 60% de empresas tienen implantada esta medida, y ocupa el primer puesto junto con el horario flexible de entrada y/o salida.

Figura 5.3: Principales medidas en empresas pequeñas



Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2016

En relación con lo anterior, según la última guía de buenas prácticas elaborada por la Junta de Castilla y León (s.f.b), las medidas de conciliación más ofertadas por las empresas a sus empleados son las relativas a la flexibilidad en los días de permiso, ausencia por emergencia familiar, horario flexible, puesto garantizado (después del permiso), jornada reducida, excedencia para el cuidado de hijos y apoyo para gastos de guarderías. Asimismo, la medida que menos dificultad ofrece en su aplicación, independientemente del tamaño y del sector de actividad de la empresa, es la flexibilidad en los días de permiso. La reducción de jornada y la jornada a tiempo parcial son más fácil de implantar en las pequeñas y medianas empresas que la excedencia para el cuidado de personas dependientes. Mientras, las excedencias y los permisos tienen una aplicación más fácil en las grandes empresas pues cuentan con mayores medios materiales y personales para cubrir las ausencias con sustituciones o suplencias. La flexibilidad en el espacio sería fácil de implantar en determinados puestos de trabajo y en el sector servicios.

Por otra parte, desde el punto de vista de los trabajadores, la medida más demandada y utilizada para conciliar su vida familiar con la laboral es la flexibilidad en el tiempo, entre las que destacan las siguientes variantes: la flexibilidad en los días de permiso, los horarios flexibles, la reducción de jornada y las jornadas a tiempo parcial. Asimismo, también son medidas muy demandadas por los trabajadores: las ayudas económicas recibidas por parte de la empresa o por parte de la administración para hacer frente a los gastos económicos derivados de la necesidad de conciliar la vida familiar y laboral, un mayor número de guarderías públicas con un amplio horario de atención a los niños y, por último, la adaptación de los horarios escolares a los horarios laborales (Junta de Castilla y León, s.f.b).

Todas las medidas y prácticas que se han nombrado a lo largo de este apartado han demostrado ser efectivas en la mejora de la productividad, la salud y el bienestar de la plantilla, así como en la retención de talentos y en la mejora de la imagen de la entidad en cuestión. La conciliación y la corresponsabilidad son aspectos fundamentales para lograr un equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal, lo que a su vez repercute positivamente en el desempeño laboral y en la satisfacción de las personas trabajadoras.

5.1. Medidas innovadoras en la Red DIE

La Red de Empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” o Red DIE, tal y como se mencionó en el apartado anterior, es una iniciativa creada por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad con el fin de potenciar el intercambio de buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. La Red DIE está formada por todas aquellas entidades que han obtenido el distintivo “Igualdad en la Empresa”, una marca de excelencia que destaca el desarrollo de políticas de igualdad dentro de sus organizaciones. Todas estas entidades son muy diversas en cuanto a tamaños y sectores de actividad, pero mantienen un objetivo común: construir un entorno laboral igualitario por medio de políticas de igualdad que beneficien tanto a la plantilla de la empresa como a sus resultados económicos (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2016).

Estas empresas buscan resaltar aquellas medidas innovadoras implantadas en su organización con el fin de servir de referencia a otras entidades que busquen implementarlas en su estructura interna y poder impulsar el cambio en su cultura

organizativa. Estas medidas se agrupan bajo tres criterios: universalidad (dirigidas a toda la plantilla), corresponsabilidad (fomentan la distribución equitativa de tareas de cuidado entre hombres y mujeres) e innovación (plantean soluciones innovadoras teniendo en cuenta la dificultad en la implantación de la medida). Así, existe un amplio abanico de medidas innovadoras que han adoptado las empresas de esta Red en lo que respecta a la conciliación de la vida laboral y personal, las cuales pueden agruparse en varios bloques dentro de los cuales se procede a mencionar las medidas más llamativas de los mismos:

a) Organización del tiempo de trabajo:

- Organización turnos de trabajo: reducir la jornada laboral y elegir el turno de trabajo por parte de los empleados. Esto fomenta la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos/as, personas dependientes y en la realización de tareas domésticas, por parte de los hombres integrantes de la empresa.
- Banco de horas: concentrar un mayor número de horas en un determinado día o periodo y así acumular horas para usar libremente y cubrir sus necesidades personales y familiares.
- Flexiseguridad: reducir la jornada habitual de tiempo completo por otras modalidades (por ejemplo, a tiempo parcial) por un periodo de tiempo acordado por ambas partes y con el ajuste salarial correspondiente.
- Permisos no retribuidos: posibilidad de disfrutar de hasta 15 días laborales en cualquier momento a lo largo del año natural, sin percibir remuneración por estos días, pero siendo cotizados a efectos de la Seguridad Social.

b) Medidas de flexibilidad laboral:

- Movilidad geográfica: cambiar de turno y de ubicación geográfica con el fin de ayudar a los padres y madres separados o aquellos cuya guarda y custodia esté en manos de uno de los progenitores, para que puedan cumplir con el régimen de visitas de sus hijos e hijas, y atender a otras situaciones relacionadas con la paternidad o la maternidad.

c) Mejorar los permisos legales:

- Incentivos a la corresponsabilidad: aquellos trabajadores y trabajadoras de alta en la empresa que sean cónyuges o parejas de hecho debidamente inscritas, la empresa concede en caso de nacimiento, adopciones o acogimientos, 2 días

laborables de permiso retribuido al padre por cada semana completa que le sea cedida por la madre del descanso por maternidad.

- Ampliación de permiso de maternidad/paternidad: ampliar y retribuir dos semanas adicionales al permiso legalmente establecido.
- Bolsa de horas para consultas médicas: posibilidad de ausentarse del puesto de trabajo durante 20 horas al año, con derecho a remuneración, para acudir a consultas médicas propias, de hijos/as o ascendientes de primer grado por consanguinidad o afinidad.

d) Beneficios sociales:

- Protección de la salud del personal trabajador: ofrecer servicios médicos en los principales centros de trabajo, para facilitar el acceso a la asistencia médica sanitaria en el horario laboral, servicios gratuitos para todo el personal y sus familiares directos, ayudas sociales para gastos extraordinarios, o programas de protección a las mujeres embarazadas.
- Servicio y descuentos especiales de guardería en la empresa o en guarderías cercanas a la misma.
- Ayudas por nacimiento/adopción, escolaridad y dependencia: ayudas económicas por nacimiento o adopción de hijo/a, para financiar los libros de texto de los hijos, por cuidados de ascendientes dependientes o con minusvalía, y ayudas por cuidados de descendientes con enfermedad grave o minusvalía.

e) Otras medidas:

- Desplazamiento al lugar de trabajo: contabilizar como jornada laboral el tiempo de desplazamiento hasta el lugar de trabajo.
- Protección a víctimas de violencia de género: ofrecer a aquellas mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género la posibilidad de elección de turno u horario de trabajo, reducir la jornada, trabajo a distancia, adaptar las fechas vacacionales, o la posibilidad de recolocación en una entidad del mismo grupo empresarial.

Finalmente, cabe mencionar que son las empresas grandes las que en mayor medida implementan estas medidas de conciliación y corresponsabilidad. No obstante, en todos los casos, predominan las medidas relativas a la flexibilidad temporal o espacial como el

horario flexible de entrada y/o salida y el trabajo a distancia pues son medidas que coinciden tanto en grandes, medianas y pequeñas empresas y en todos los sectores de actividad (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 2016). No obstante, la mayor o menor presencia de mujeres y hombres, determina algunas políticas relativas a las mejoras de los permisos. De esta forma, la apuesta por fomentar la corresponsabilidad se encuentra entre las medidas aplicadas en función de la estructura de la propia plantilla de la organización.

6. EL TELETRABAJO COMO INSTRUMENTO DE CONCILIACIÓN

En el ámbito de la normativa interna española, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, modificó la ordenación del tradicional trabajo a domicilio para dar acogida al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías. En la exposición de motivos de dicha ley se expresa el teletrabajo como una particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar.

No obstante, a pesar de la existencia de esta modalidad en la normativa desde el año 2012, no fue hasta la crisis sanitaria provocada por el Covid-19 cuando el teletrabajo ganó especial importancia en España ya que obligó a gran parte de la sociedad a adaptarse veloz e inesperadamente a esta modalidad de trabajo a distancia el cual hasta entonces pocas empresas venían aplicando pues seguía primando la presencialidad en el trabajo.

Con el fin de aclarar ambas modalidades de trabajo, el artículo 2 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia, describe ambos términos. Se entenderá por “trabajo a distancia” a aquella forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular. Mientras que, “teletrabajo” es aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación. Es decir, en el marco de un contrato o de una relación laboral en la que un trabajo podría realizarse en los locales de la empresa, utilizando las tecnologías de la información este se ejecuta habitualmente fuera de estos.

El teletrabajo ha sido considerado como una fuente de ventajas en especial para las mujeres ya que se contempló que este sería un método de trabajo efectivo de cara a mejorar y facilitar la conciliación laboral, familiar y personal. Tal es así, que la propia Ley 10/2021, en su exposición de motivos afirma que “la virtualización de las relaciones laborales desvincula o deslocaliza a la persona trabajadora de un lugar y un tiempo concretos, lo que sin duda trae consigo notables ventajas, entre otras, mayor flexibilidad en la gestión de los tiempos de trabajo y los descansos; mayores posibilidades, en algunos casos, de una autoorganización, con consecuencias positivas, en estos supuestos, para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral...”

Sin embargo, hay que tener en cuenta que no todas las personas se encuentran en las mismas condiciones o espacios ni cuentan con los mismos recursos a la hora de teletrabajar. Por ello, resulta necesario mencionar realmente cuáles son las ventajas y los inconvenientes generales que ha traído a cabo el teletrabajo (Varela Echevarría, 2020). De esta manera, las principales ventajas que puede tener la persona teletrabajadora serían las siguientes:

- Reducción en los desplazamientos, riesgos de accidentes y ahorros de tiempo.
- Aumento de posibilidades en el acceso al trabajo tanto a las personas con dificultades de movilidad como a personas del entorno rural.
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal al realizarse el trabajo en la propia vivienda o lugar elegido por la persona trabajadora.

Por otra parte, las dificultades generales ante las que se puede encontrar la persona teletrabajadora serían las mencionadas a continuación:

- Dificultades para establecer el puesto de trabajo en la vivienda por la ausencia de espacio, materiales, recursos, etc. o escasez de recursos, programas y formación proporcionados por la organización para el desarrollo del trabajo.
- Problemas en la conciliación familiar y laboral: dificultades para organizar el tiempo de trabajo con las tareas cotidianas.
- Deficiencias en el intercambio de información entre las personas que trabajan presencialmente y aquellas que lo hacen de manera exclusiva a distancia.
- Otros inconvenientes: aislamiento laboral, pérdida de la entidad corporativa, protección de datos, brechas de seguridad, tecnoestrés, horario continuo, fatiga informática, conectividad digital permanente, etc.

Por todo ello, se puede observar que, aunque existan múltiples beneficios en el teletrabajo, estos dependen en gran medida de la situación personal y familiar de cada persona trabajadora, ya que el estado civil de la persona, las condiciones de la vivienda, el acceso a los centros de teletrabajo o la situación familiar varían de una persona a otra. De esta forma, no todos comparten las mismas condiciones, por lo tanto, son estas las que van a determinar si el teletrabajo se va a presentar como un beneficio o un inconveniente en cada caso.

Asimismo, otras de las características más controvertidas en el teletrabajo son la flexibilidad, los límites a la jornada y las horas extraordinarias. La Ley 10/2021 recoge que el teletrabajador tiene libertad para gestionar su tiempo de trabajo y pueda organizar la jornada laboral de la forma más conveniente posible, siempre y cuando este se ajuste al marco de la legislación, los convenios colectivos y las reglas de la empresa aplicables. No obstante, esta mayor autonomía y flexibilidad podría provocar que se lleven a cabo un número de horas de trabajo superior. De esta forma, es conveniente que se mantenga una regulación sobre la jornada de trabajo.

Por otra parte, es responsabilidad del empresario el control del tiempo de trabajo y el respeto de los límites de las jornadas y descansos ya que estos últimos son derechos del trabajador en cuanto a la protección de su seguridad y salud se refiere. Es, por tanto, necesario que las empresas cuenten con políticas de teletrabajo que regulen los procedimientos de conexión, los medios de control y los registros de jornada para así poder evitar un exceso de horas extraordinarias, y proteger los derechos de seguridad y salud laboral de los trabajadores al poder provocarles estrés por un exceso de conexión (Sagardoy de Simón, 2021). Con el fin de evitar esta situación, la Ley 10/2021 en los artículos 13 y 14 ha establecido que las personas que teletrabajen tendrán derecho a flexibilizar el horario de prestación de servicios y el derecho al registro horario adecuado.

Tras esta mención, se puede apreciar como el uso continuado de las herramientas tecnológicas podría afectar en la separación del teletrabajo de la vida laboral y personal. De esta forma, la desconexión digital de las personas trabajadoras favorecería la conciliación laboral, familiar y personal. No obstante, para una correcta aplicación de la desconexión digital es el propio empleador quien tiene que poner los medios necesarios para que las herramientas tecnológicas que se empleen no interfieran en la vida personal y familiar del teletrabajador con el fin de evitar una fatiga informática. Para una mejor aplicación de este derecho a la desconexión en el teletrabajo, sería apropiado establecer

en el propio contrato de trabajo cuestiones como la modalidad del teletrabajo, el lugar, el horario de trabajo específico y si el empresario pone los medios tecnológicos a disposición del trabajador para que este realice el trabajo (Sagardoy de Simón, 2021).

Estas acciones, permitirán limitar el uso de los medios tecnológicos tanto en horario de trabajo como en los periodos de descanso, un respeto a la duración máxima de la jornada y otros límites que se establezca la normativa legal aplicable. El derecho a la desconexión digital es por tanto una herramienta de limitación de los poderes del empresario pues tiene por objetivo garantizar el derecho tanto al descanso, la conciliación y a la salud de los trabajadores (López de la Fuente, 2020).

No obstante, la conciliación de la vida laboral y familiar viene regulada en el Estatuto de los Trabajadores (ET). Las personas que realizan trabajo a distancia disponen de los mismos derechos que aquellas que lo realizan de manera presencial en materias de conciliación y corresponsabilidad. De esta forma, en el art. 34.8 ET se menciona el derecho que tienen las personas trabajadoras a solicitar la adaptación y distribución de la jornada de trabajo en tiempo y forma, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Siempre y cuando, estas adaptaciones sean razonables y proporcionadas entre las necesidades de la persona trabajadora y aquellas que tenga la empresa.

La conciliación va a permitir hacer compatible el tiempo de trabajo, es decir, la jornada laboral, con el tiempo dedicado a la vida cotidiana. En especial, con el tiempo empleado en las tareas de cuidado y atención de las personas que conviven en el núcleo familiar. Hay que tener en cuenta que estos tiempos de cuidado se relacionan con horarios poco flexibles y obligaciones difíciles de evitar que no son compatibles con la disponibilidad laboral que buscan las empresas, esta falta de compatibilidad afecta al bienestar de las mujeres pues son las que dedican su propio tiempo a realizar estas tareas cotidianas. Esta situación remarca en mayor medida las desigualdades de género o la persistencia de la división sexual del trabajo. La conciliación debería centrarse en la corresponsabilidad entre hombres y mujeres para que, de manera equitativa, afronten la carga total de trabajo, tanto el remunerado como el trabajo doméstico-familiar, que deben asumir ambos en su vida cotidiana (Torns Martín, 2011).

Por todo ello, cabe tener en cuenta que las TIC se han convertido en un elemento estresante pues aspectos como la conectividad constante y la flexibilidad horaria han

afectado a la recuperación tanto física como psíquica del trabajador y a la conciliación de la vida personal y laboral debido a una prolongación de la jornada (López de la Fuente, 2020). La conciliación puede verse afectada debido a la delgada línea que separa la vida personal de la laboral ya que el trabajador sigue atrapado por la tecnología fuera de su horario laboral. Así, la solución más favorable a estos inconvenientes del teletrabajo podría ser aplicar una fórmula mixta, es decir, combinar el teletrabajo con el trabajo presencial. Por lo tanto, hay que tener en cuenta si las nuevas tecnologías resultan ser un instrumento beneficioso en la conciliación al propiciar un trabajo remoto y flexible, o si por el contrario pueden resultar perjudiciales para el trabajador.

Asimismo, a pesar de los esfuerzos y avances en las actuaciones políticas y legislativas que se han llevado a cabo para proporcionar a las personas trabajadoras los medios para resolver el conflicto entre la actividad laboral y las responsabilidades familiares, la conciliación de la vida laboral y familiar continúa siendo un aspecto delicado para las mujeres trabajadoras, en especial las madres trabajadoras, ya que hoy en día la sociedad las sigue responsabilizando del cuidado de la familia. Además, las nuevas tecnologías o la posibilidad de realizar el trabajo a distancia han llevado a una separación entre el espacio y el tiempo de trabajo, lo cual repercute en los avances conseguidos. Por este motivo, las empresas y sindicatos también deberían abordar en mayor medida la flexibilidad horaria pues las largas jornadas laborales no permiten que exista una debida conciliación laboral y familiar. De igual forma, resulta fundamental incorporar la igualdad y corresponsabilidad laboral y familiar entre hombres y mujeres a los presentes instrumentos jurídicos en beneficio de la conciliación. No obstante, a pesar de que el legislador elabore una regulación igualitaria, es la mujer trabajadora la que se ve principalmente afectada ya que para poder llevar a cabo las tareas de cuidados tiene que acogerse a modalidades como el teletrabajo.

En definitiva, aunque el teletrabajo pueda parecer un mecanismo efectivo para conciliar la vida laboral con la vida familiar y personal, su efectividad como instrumento de conciliación queda en entredicho pues este perpetúa los estereotipos y roles de género aún existentes ya que, tal y como se ha mencionado, es la mujer trabajadora la que se acoge en mayor medida al teletrabajo para poder llevar a cabo las tareas domésticas y de cuidados. Por estos motivos, resulta necesario configurar esta modalidad con el fin de alcanzar una igualdad efectiva en la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

CONCLUSIONES

En primer lugar, es importante reconocer que históricamente ha habido una desigualdad de género arraigada en la sociedad, donde las mujeres han asumido tradicionalmente el rol de cuidadoras y se las ha encasillado al ámbito privado mientras que los hombres se han centrado principalmente en desarrollar sus carreras profesionales y al ámbito público. A pesar de la paulatina incorporación de la mujer al mercado laboral, la división sexual del trabajo se ha trasladado al espacio público y al ámbito laboral, lo que provoca que la presencia de las mujeres sea superior en sectores más precarios y feminizados. Así, esta división sexual ha llevado a una falta de equidad en el ámbito laboral y a una limitación de las oportunidades para las mujeres.

En este contexto, la conciliación de la vida laboral y familiar es un aspecto fundamental en materias de igualdad y no discriminación por razón de género en el trabajo. A pesar de los esfuerzos y avances en las actuaciones políticas y legislativas que se han llevado a cabo para proporcionar a las personas trabajadoras los medios para resolver el conflicto entre la actividad laboral y las responsabilidades familiares, la conciliación de la vida laboral y familiar continúa siendo un aspecto delicado para las mujeres trabajadoras, en especial las madres trabajadoras, ya que hoy en día la sociedad las sigue vinculando con el cuidado de la familia. De esta forma, resulta fundamental incorporar la igualdad y corresponsabilidad laboral y familiar entre hombres y mujeres a los presentes instrumentos jurídicos en beneficio de la conciliación. De igual forma, a pesar de que el legislador elabore una regulación igualitaria, es la mujer trabajadora la que se ve principalmente afectada ya que para poder llevar a cabo las tareas de cuidados tiene que acogerse a jornadas a tiempo parcial o a modalidades como el teletrabajo.

Asimismo, se ha podido comprobar como la desigualdad existente en el mercado laboral es un problema que ha persistido a lo largo del tiempo pues la tasa de paro de las mujeres se ha mantenido superior a la de los hombres mientras que su tasa de ocupación ha sido inferior siendo además las mujeres penalizadas en mayor medida en caso de tener hijos. Aun así, a pesar de esta situación, las mujeres soportan una doble jornada de trabajo pues las tareas domésticas y de cuidados son consideradas de su responsabilidad pues es lo que tradicionalmente han transmitido los roles y estereotipos de género. Las mujeres trabajan más horas que los hombres, dedican más horas al trabajo no remunerado y asumen las tareas domésticas que tienen una menor gratificación. No obstante, aunque trabajen más horas su contraprestación económica es menor lo cual refuerza su

dependencia en este ámbito y genera nuevas formas de desigualdad de género. En este contexto, la falta de corresponsabilidad en los hogares y la escasa visibilidad de las tareas del hogar han fomentado la desigualdad y creado un obstáculo en el desarrollo profesional de las mujeres.

Es cierto que las normas y políticas que se han llevado a cabo en España en los últimos años han ayudado a lograr cierto equilibrio entre hombres y mujeres lo cual ha facilitado la conciliación. Sin embargo, todavía no se ha conseguido alcanzar una igualdad real y efectiva pues en nuestro país todavía no existe una cultura que permita compaginar el ámbito laboral y reproductivo, puesto que cuando se trata materia de conciliación se sigue pensando en las mujeres. Por lo tanto, no se ha avanzado en corresponsabilidad ya que se sigue asociando a las mujeres con las tareas del hogar y el cuidado de los hijos y personas dependientes, lo que hace que se siga perpetuando el rol de la mujer cuidadora. Así, el cambio social solo es posible a través de la coeducación y la ruptura de los roles y estereotipos de género, por ello la intervención de los agentes sociales (las familias, las empresas, las administraciones públicas y los sindicatos) es muy importante a la hora de fomentar y promover medidas y acciones que lleven a cabo una igualdad efectiva y las mujeres puedan alcanzar las mismas condiciones que los hombres.

Por otra parte, es fundamental que las empresas se comprometan a elaborar políticas y medidas de igualdad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal ya que todas las partes salen beneficiadas ante la aplicación de políticas de conciliación pues un clima laboral positivo aumenta la satisfacción y el compromiso de los trabajadores con la empresa lo que a su vez repercute de forma positiva en la productividad de la misma. Así, la flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo y el trabajo a distancia junto con el teletrabajo son las medidas más implantadas actualmente por las empresas.

En definitiva, a pesar de los avances conseguidos en las últimas dos décadas estos no son suficientes. Por ello, se requiere una revisión profunda de las medidas de conciliación para garantizar que sean efectivas en la práctica y promuevan una distribución más justa de las responsabilidades y oportunidades entre hombres y mujeres en la sociedad española con el objetivo de alcanzar la corresponsabilidad y una conciliación e igualdad efectiva entre ambos sexos. Asimismo, resulta necesario combatir todas aquellas situaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo o de género y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, eliminando para ello los obstáculos y estereotipos sociales que impiden su alcance.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cabeza Leiva, A. (2020). Importancia de la coeducación en los centros educativos. *Pedagogía Magna*, 8, 39-45.
- Consejo Europeo y Consejo de la Unión Europea (2022, 12 de septiembre). *Conciliación entre vida familiar y profesional para progenitores y cuidadores*. <https://www.consilium.europa.eu/es/policias/work-life-balance/> (Consultado el 28 de febrero de 2023).
- Consejo de la Unión Europea (2019, 13 de junio). *Mejor conciliación de la vida familiar y profesional de progenitores y cuidadores en la UE: el Consejo adopta nuevas normas*. Consejo Europeo y Consejo de la UE. <https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2019/06/13/better-work-life-balance-for-parents-and-carers-in-the-eu-council-adopts-new-rules/> (Consultado el 28 de febrero de 2023).
- Cruz Roja. (2012). *La conciliación entre la vida personal, familiar y laboral y, la corresponsabilidad en el ámbito doméstico familiar: los grandes retos del siglo XXI*. <https://tecorrespondenoscorresponde.org/corresponsabilidad> (Consultado el 2 de febrero de 2023).
- Diccionario panhispánico del español jurídico. (s.f.). Conciliación de la vida laboral y familiar. *Real Academia Española*. <https://dpej.rae.es/lema/conciliaci%C3%B3n-de-la-vida-laboral-y-familiar> (Consultado el 2 de febrero de 2023).
- Eurofound. (2016). *Encuesta Europea sobre Calidad de Vida (EQLS)*. <https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/european-quality-of-life-surveys/european-quality-of-life-survey-2016> (Consultado el 12 de febrero de 2023).
- Fundación Mujeres. (2010). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Ministerio de Igualdad. <https://ib.ccoo.es/59dcfc524039611a7b562ebb78c9cd00000061.pdf>
- GPI Consultores. (2008). *De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones* (Serie Observatorio nº 10). Instituto de la Mujer. <https://www.inmujeres.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/home.htm> (Consultado el 2 de febrero de 2023).

- Iglesias Galdo, A. (2020). Coeducación. En R. Cobo y B. Ranea (Eds.), *Breve Diccionario de Feminismo* (pp. 50-53). Catarata.
- INE. (s.f.) *Encuesta de Empleo del Tiempo (ETT)*. https://www.ine.es/prensa/eet_prensa.htm (Consultado el 8 de febrero de 2023).
- INE. (2007). *Encuesta de Empleo del Tiempo*. Boletín informativo del Instituto Nacional de Estadística. <https://n9.cl/n0oi3> (Consultado el 8 de febrero de 2023).
- INE. (2011, 14 de julio). *Notas de Prensa: Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010*. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176815&menu=resultados&idp=1254735976608 (Consultado el 10 de febrero de 2023).
- INE. (2022a, 17 de octubre). *Personas ocupadas, cuidado de personas dependientes (niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores)*. <https://n9.cl/02aq8> (Consultado el 11 de febrero de 2023).
- INE. (2022b, 17 de octubre). *Total personas (de 18 y más años). Actividades de cuidados y tareas del hogar. Niños que asisten a centros educativos y de cuidados. Hogares con personas dependientes*. https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259950772779&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888 (Consultado el 12 de febrero de 2023).
- INE. (2023T1a). *Encuesta de Población Activa. EPA. Primer trimestre 2023*. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595 (Consultado el 8 de mayo de 2023).
- INE. (2023T1b). *Inactivos por clase principal de inactividad, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos*. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4260> (Consultado el 8 de mayo de 2023).
- INSS. (2019, 30 de julio). *Maternidad. (Prestaciones reconocidas hasta 31/03/2019 por entrada en vigor R.D. 6/2019)*. Seguridad Social. <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST45/EST169> (Consultado el 17 de febrero de 2023).

- INSS. (2023). *Complemento para la reducción de la brecha de género*. Seguridad Social. <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/4c43ce49-6636-4a12-bacf-5e6697eb81da> (Consultado el 22 de abril de 2023).
- Instituto de las Mujeres. (s.f.). *Igualdad en la Empresa y Negociación Colectiva: Corresponsabilidad y conciliación*. <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/IgualdadEmpresas/CorresponsabilidadConciliacion.htm> (Consultado el 4 de febrero de 2023).
- Instituto de las Mujeres. (2012, 20 de julio). *Mujeres en Cifras - Conciliación - Usos del tiempo*. <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/UsosdelTiempo.htm> (Consultado el 8 de febrero de 2023).
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. (2016). *Buenas prácticas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas con distintivo “Igualdad en la empresa” (Red DIE): análisis sectorial y por tamaño de empresa*. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. <https://cpage.mpr.gob.es/producto/buenas-practicas-de-conciliacion-y-corresponsabilidad-en-las-empresas-con-distintivo-igualdad-en-la-empresa-red-die/> (Consultado el 26 de marzo de 2023).
- Instituto de las Mujeres (2022). *Mujeres en Cifras - Conciliación - Excedencias, permisos y reducciones de jornadas*. <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm> (Consultado el 16 de febrero de 2023).
- Instituto de las Mujeres (2023, 31 de enero). *Mujeres en Cifras - Conciliación - Excedencias, permisos y reducciones de jornadas*. <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm> (Consultado el 16 de febrero de 2023).
- Junta de Castilla y León. (s.f.a). *Familia, mujer, adicciones: Plan Familias Castilla y León*. <https://familia.jcyl.es/web/es/familia/plan-familias-castilla-leon.html> (Consultado el 27 de febrero de 2023).
- Junta de Castilla y León. (s.f.b). *Guías de conciliación: Guía de buenas prácticas en Materia de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral*. <https://familia.jcyl.es/web/es/familia/guias-conciliacion.html> (Consultado el 26 de abril de 2023).

- López de la Fuente, G. (2020). *La revolución tecnológica y su impacto en las relaciones de trabajo y en los derechos de los trabajadores (cuestiones actuales y nuevos retos)*. Tirant lo Blanch.
- Marrades Puig, A. I. (2020). Corresponsabilidad. En R. Cobo y B. Ranea (Eds.), *Breve Diccionario de Feminismo* (pp. 57-59). Catarata.
- Navarro Guzmán, C. (2020). Conciliación. En R. Cobo y B. Ranea (Eds.), *Breve Diccionario de Feminismo* (pp. 53-55). Catarata.
- Nuño Gómez, L. (2020). Relación público-privado. En R. Cobo y B. Ranea (Eds.), *Breve Diccionario de Feminismo* (pp. 210-212). Catarata.
- Pinilla García, J., Almodóvar Molina, A., Galiana Blanco, M. L., Hervás Rivero, P., & Zimmermann Verdejo, M. (2017). *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6ª EWCS – España*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/encuesta-nacional-de-condiciones-de-trabajo.-2015-6-ewcs.-espana> (Consultado el 12 de febrero de 2023).
- Real Academia Española. (2022). Conciliar. *En el Diccionario de la lengua española*. <https://dle.rae.es/conciliar> (Consultado el 2 de febrero de 2023).
- Ruíz de la Cuesta Fernández, S., & Bajo García, I. (2006). Conciliación de la vida familiar y laboral. *Feminismo/s*, 8, 131-142. <http://dx.doi.org/10.14198/fem.2006.8.09>
- Sagardoy de Simón, I. (2021). Algunos puntos críticos en relación al teletrabajo. En I. Sagardoy de Simón y P. Núñez-Cortés (Dirs.) *Puntos críticos en relación al teletrabajo (tras el RDL 28/2020, de 22 de septiembre)* (pp. 13-38). Dykinson.
- Sánchez Bello, A. (2020). Currículum oculto de género. En R. Cobo y B. Ranea (Eds.), *Breve Diccionario de Feminismo* (pp. 66-68). Catarata.
- Torns Martín, T. (2011). Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿el mismo discurso? *RIDEG: Revista Interdisciplinar de Estudios de Género*, 1, 5-13. <https://ddd.uab.cat/record/89342?ln=ca>
- Torrado Martín-Palomino, E. (2020). Estereotipos y roles de género. En R. Cobo y B. Ranea (Eds.), *Breve Diccionario de Feminismo* (pp. 90-91). Catarata.
- Varela Echevarría, A. (2020). *Teletrabajo: Guía práctica*. Ra-Ma.

ANEXO I

Legislación consultada:

Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado*, 311, de 29 de diciembre de 1978.

[https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/\(1\)/con](https://www.boe.es/eli/es/c/1978/12/27/(1)/con)

Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. *Diario Oficial de la Unión Europea*, L188, de 12 de julio de 2019.

<http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj>

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. *Boletín Oficial del Estado*, 266, de 6 de noviembre de 1999. <https://www.boe.es/eli/es/l/1999/11/05/39/con>

Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León. *Boletín Oficial del Estado*, 71, de 24 de marzo de 2003.

<https://www.boe.es/eli/es-cl/l/2003/03/03/1>

Ley 1/2006, de 6 de abril Ley de Mediación Familiar de Castilla y León. *Boletín Oficial del Estado*, 105, de 3 de mayo de 2006. <https://www.boe.es/eli/es-cl/l/2006/04/06/1>

Ley 1/2007, de 7 de marzo, de Apoyo a las Familias de Castilla y León. *Boletín Oficial del Estado*, 76, de 29 de marzo de 2007. <https://www.boe.es/eli/es-cl/l/2007/03/07/1>

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado*, 162, de 7 de julio de 2012. <https://www.boe.es/eli/es/l/2012/07/06/3/con>

Ley 10/2019, de 3 de abril, por la que se promueve la adopción en el ámbito público y privado de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León. *Boletín Oficial del Estado*, 107, de 4 de mayo de 2019. <https://www.boe.es/eli/es-cl/l/2019/04/03/10>

Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia. *Boletín Oficial del Estado*, 164, de 10 de julio de 2021. <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 71, de 23 de marzo de 2007. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 255, de 24 de octubre de 2015. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con>

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. *Boletín Oficial del Estado*, 57, de 7 de marzo de 2019. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6/con>

Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico. *Boletín Oficial del Estado*, 29, de 3 de febrero de 2021. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/02/02/3>