

## Análisis interseccional de las políticas de conciliación trabajo-familia en la Unión Europea y en España

Paul Parra-Moreno<sup>1</sup>, María José López Álvarez<sup>2</sup> y Rosalía Mota López<sup>3</sup>

Recibido: Febrero 2021 / Revisado: Marzo 2022 / Aceptado: Mayo 2021

**Resumen: Introducción.** En este trabajo analizamos, desde una perspectiva interseccional, las principales Directivas Europeas de los últimos veinte años, además de la legislación española relacionada con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. **Metodología.** Para ello hemos realizado una revisión bibliográfica seguida de una codificación de ejes fuente de desigualdad como puede ser el género, la etnia, la diversidad funcional, la diversidad afectivo-sexual, la religión, el nivel socioeconómico o el nivel socioeducativo. **Resultados.** A través de una revisión comparada de la normativa antes mencionada, buscamos la presencia de perspectiva interseccional. constituye la principal limitación para el correcto desarrollo de las políticas de igualdad de género. **Conclusiones y aportación.** En la mayoría de los documentos analizados detectamos la infra-representación de la consideración de los múltiples vectores fuente de desigualdad señalados. Por el contrario, y de manera casi exclusiva, identificamos medidas para la consecución de igualdad entre hombres y mujeres. Es necesario reconocer de manera conjunta los múltiples ejes de desigualdad con el objetivo de proporcionar una adecuada respuesta a las diversas necesidades de conciliación. **Palabras clave:** Conciliación; Desigualdad; Interseccionalidad; Normativa; Vulnerabilidad.

### [en] Intersectional analysis of work-family balanced policies in the European Union and Spain

**Abstract. Introduction.** In this paper we analyze, from an intersectional perspective, the main European Directives of the last twenty years, in addition to the Spanish legislation related to the work-family and personal life balanced of work. **Methodology.** To this end, we have carried out a literature review followed by a codification of the source axes of inequality, such as gender, ethnicity, functional diversity, affective-sexual diversity, religion, socio-economic level, or socio-educational level. **Results.** Through a comparative review of the regulations, we seek the presence of an intersectional perspective. **Conclusions and contribution.** In most of the documents analyzed we detected the under-representation of the consideration of the multiple sources of inequality indicated. On the contrary, and almost exclusively, we identify measures to achieve equality between men and women. The multiple axes of inequality need to be jointly recognized to provide an adequate response to the diverse needs of reconciliation.

**Keywords:** Balanced; Inequality; Intersectionality; Regulation; Vulnerability.

**Sumario:** 1. Introducción. 2. Metodología y consideraciones teóricas. 3. Unión Europea. 4. Normativa española. 5. Conclusiones. Referencias bibliográficas.

**Cómo citar:** Parra-Moreno, P.; López Álvarez, M. J.; Mota López, R. (2022). Análisis interseccional de las políticas de conciliación trabajo-familia en la Unión Europea y en España, en *Revista de Investigaciones Feministas*, 13(1), pp. 163-171.

## 1. Introducción

El artículo tiene como objetivo principal la detección del reconocimiento de los múltiples vectores de desigualdad en la normativa española referente a la conciliación laboral, familiar y personal, además de las Directivas europeas de los últimos años. Pretendemos así evidenciar los logros y las carencias en esta área con especial atención a las minorías sociales y aquellas personas vulnerables o en riesgo de exclusión.

<sup>1</sup> Universidad Complutense de Madrid, España.  
paulpa01@ucm.es  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7213-1902>

<sup>2</sup> Universidad Pontificia Comillas, España.  
mjlopez@icade.comillas.edu

<sup>3</sup> Universidad Pontificia Comillas, España.  
rmota@comillas.edu  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2108-8000>

Pretendemos considerar la perspectiva interseccional desde la cual se acepta la suma de diferentes vectores y subjetividades que nos sitúan en desiguales posiciones sociales y de poder (Glenn, 2000). Miguel Missé y Miriam Sola en su ponencia para las Jornadas Feministas Estatales de 2009 celebradas en la ciudad de Granada definen interseccionalidad como “Una nueva subjetividad que reconoce un sujeto fragmentado y estructurado por variables como el sexo, el género, la raza, la clase o la sexualidad” (Missé y Sola, 2009: s. p)

La variable de interseccionalidad permite analizar los complejos mecanismos de desigualdad y la interacción entre estos ya sea por razón de género, etnia, religión o creencias, diversidad afectivo-sexual, diversidad funcional, nivel socioeconómico, salud, vivienda, edad u otras (La Barbera, 2016). Desde este enfoque se reconoce la complejidad que rodea la generación de desigualdades sociales y centra su atención en la constitución mutua, simultánea e interrelacionada de discriminaciones y privilegios (Entrevista a Lucas Platero por Blanca, 2013; La Barbera, 2016).

En el presente artículo introducimos la variable de interseccionalidad para analizar no solo las situaciones que requieren de cuidados, sino también el cómo se afrontan y el cómo se prestan (Martín Palomo y Damamme, 2020). El origen de este enfoque reside en la utilización del género como categoría analítica y entendiéndolo como algo socialmente aprendido, es decir, desde la perspectiva del construccionismo social. Aparece como elemento deslocalizado a través de la crítica a la hegemonía excluyente desde donde se marginan otras identidades más allá de la perspectiva blanca, heterosexual y de clase media (La Barbera, 2016: 107).

El concepto se generó, principalmente, en el sistema jurídico estadounidense, y, por tanto, su aplicación en otros sistemas, como por ejemplo en el de la Unión Europea, genera problemas por considerarse como algo demasiado abstracto y contradictorio (Cuells, 2015; La Barbera, 2016).

En la Unión Europea, el concepto suele ser aplicado desde una perspectiva sociológica y de los estudios feministas, en un consenso con las metodologías interdisciplinarias en el abordaje de la complejidad de los procesos de discriminación implicados y sus consecuencias para los individuos. Aunque en los últimos años también se ha introducido en la agenda pública y en la legislación europea (Añon Roig 2013; Barrère y Morondo 2016) aunque de manera tímida, sobre todo en disposiciones no vinculantes a nivel comunitario (Hancock, 2007).

En los últimos años, el aumento de este análisis interseccional de las políticas, la legislación y la normativa, de los movimientos sociales o la sociedad civil, ha conllevado la mayor comprensión de los complejos procesos existentes en la generación de desigualdades sociales. Se justifica así la utilidad de aplicar este análisis en el marco de las ciencias políticas y las ciencias sociales (Cruells, 2015) reconociendo y considerando los vectores como etnia, clase, diversidad sexual, discapacidad o género en la aproximación normativa de la conciliación trabajo-familia, sobretudo ante la creciente aparición de empleo precarios, no estandarizados, no regulados o los llamados trabajos en negro (Chieragato, 2020). El uso de una perspectiva interseccional en las agendas públicas y políticas es muy reciente a nivel internacional, europeo o nacional y, en general, se usa de manera superficial y puntual (Cruells, 2015).

Centrando el texto en el análisis de los distintos enfoques que desde Europa se han dado a las políticas de conciliación. Encontramos el caso de Holanda o Austria donde se da una carencia de políticas familiares. También se pone mayor énfasis en la participación en el mercado laboral de las mujeres y la conciliación del trabajo y familia de estas. Desde este lugar la conciliación se ve como un problema para el mercado de trabajo por lo que las medidas van encaminadas al aumento de apoyo para las familias (Bustelo y Lombardo, 2006). En el caso de Grecia, la conciliación se trata como un problema de igualdad de género, con el problema demográfico de descenso de tasa de nacimientos y envejecimiento de la población (Bustelo y Lombardo, 2006).

En nuestro país la legislación laboral y los conocidos como derechos de conciliación están orientados exclusivamente a las mujeres como destinatarias, ya sea directa o indirectamente (Peralta López, 2010), sobre todo en lo que respecta a el cuidado de otras personas (Peralta López, 2010; Alcañiz, 2017).

A pesar de los esfuerzos normativos por garantizar la presencia de la mujer en el ámbito público y laboral, no tiene efectos en el necesario ajuste de la socialización desigual entre sexos/género mediante la cual la mujer continúa asumiendo la responsabilidad del cuidado del hogar y de los cuidados, lo que conocemos como doble presencia o doble jornada (Martín Palomo, 2009).

Por otro lado, el concepto de conciliación trabajo-familia ha sido criticado desde diferentes sectores, por que puede llevar a reforzar la mencionada división sexual del trabajo sobre todo si estas políticas se centran exclusivamente en la mujer como receptora (Martín Palomo, 2009). Desde esta posición crítica se apunta a la imposibilidad de alcanzar dicha conciliación pues los estados de bienestar occidentales se sustentan precisamente en la centralidad que se le ha dado al tiempo de trabajo, o jornada laboral, y que permiten producir y mantener la vida cotidiana basada en la economía de consumo (Torns, 2007).

## 2. Metodología y consideraciones teóricas

Primero realizamos una revisión teórica en busca de categorías codificables en torno a posibles ejes de desigualdad. Para la búsqueda hemos consultado diferentes bases de datos Scopus y Web of Science, así como el

repositorio REDIUM y el catálogo de la biblioteca de la Universidad Pontificia Comillas. Además de los principales centros de estadística como el Instituto Nacional de Estadística, el Instituto Andaluz de la Mujer, o el EUROSTAT.

Los ejes fuente de desigualdad que hemos codificado son:

- Clase social
- Origen social
- Género
- Orientación sexual
- Edad
- Religión o convicciones
- Diversidad funcional
- Sexo
- Etnia
- Color
- Lengua
- Opiniones políticas
- Perteneciente a una minoría nacional
- Nivel educativo
- Patrimonio o nacimiento
- Precariedad laboral

A continuación, enumeramos las Directivas europeas relacionadas con la conciliación trabajo-familia en los últimos veinte años, así como la legislación española analizada.

- Mención a las Directivas 92/85/CEE de 1992, 96/34/CEE de 1996, 97/81/CE, 2000/43/EC, 2000/78/EC y 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación
- Mención a las resoluciones del Parlamento Europeo de 2013/2065/INI, la de 2014 sobre violencia contra las mujeres (2013/2004/INI), la de 2011 sobre igualdad entre mujeres y hombres (2010/2138/INI) se habla de minorías que enfrentan a discriminaciones múltiples e interseccionales en desventaja con grupos mayoritarios, la de 2013 sobre los aspectos de género de las estrategias de inclusión de las mujeres de etnia Romani (2013/2066/INI) o la resolución 2014 sobre explotación sexual y prostitución (2013/2013/INI)
- Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work– life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras publicada en el Boletín Oficial del Estado Número 266/1999, de fecha 6 de noviembre de 1999.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación.

Para su análisis utilizamos la comparación constante en busca de las categorías ya codificadas, en búsqueda de coincidencias, déficits y enfoques de tratamiento. Buscamos la consideración interrelacionada e interseccional que se le da, o no, a los múltiples ejes de desigualdad expuestos, así como a la consideración, importancia y regulación de medidas que se estipulan para las diferentes situaciones.

### 3. Unión Europea

Si se En el marco de la Unión Europea los instrumentos políticos y normativas para regular la conciliación trabajo-familia y las responsabilidades de cuidados van en aumento (Chiericato, 2020) sin embargo diferentes autores/as señalan la casi inexistencia de la consideración interseccional de las desigualdades (Alcañiz, 2017). De forma residual, encontramos algunas legislaciones y normativas que si considera ejes de desigualdad como por ejemplo el artículo 13.1 del Tratado de la Comunidad Europea de 1997, los ejes incluidos en la Carta de Niza del año 2000, o los incluidos en la Carta Europea de derechos Fundamentales (Cruells, 2015).

En un análisis por la evolución legislativa europea de los últimos años queda en evidencia el enfoque casi único en la búsqueda de la igualdad de mujeres y hombres con el dominio de la familia tradicional nuclear, es decir, heterosexual, con hijos/as biológicos/as y de clase media, frente a la marginalidad de enfoques que

consideren la diversidad y la desigualdad como íntimamente interdependientes (La Barbera, 2016; Özbilgin et al, 2011). Un ejemplo de ello son las Directivas del Parlamento Europeo de 2006 que ha sistematizado la normativa existente en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en materia de empleo (2006/54/CE) y la Directiva del Consejo Europeo del 2004 sobre acceso a bienes y suministro de servicios (2004/113/CE).

No obstante, señalamos los pequeños avances producidos en la legislación y normativa europea una visión más interseccional o de enfoque múltiple en cuanto al tratamiento y reconocimiento de las discriminaciones y/o desigualdades, no solo de la mujer, sino además por otras razones en interdependencia como son la clase, la etnia o el nivel socioeconómico. Como ejemplo encontramos la Directiva de la Comisión europea 2000/43/CE para la implementación del principio de igualdad de trato sin distinción de origen racial y la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación que estableció un marco general para combatir la discriminación en base a la religión o creencia, discapacidad, edad y orientación sexual en materia laboral.

Aunque recalamos como en esta última Directiva se continúan considerando las diferentes dimensiones de desigualdad de manera aislada, sin incluir el concepto de interseccionalidad (Lombardo y León, 2015) el cual es necesario introducir en las políticas y la regulación de la conciliación teniendo en cuenta la actual estratificación social desigual donde aparecen “empleos menos estables, más precarios y mal remunerados y desempleados por mujeres subordinadas dependientes” (Peralta López, 2010: 835).

En las Directivas 92/85/CEE de 1992 y la 96/34/CEE de 1996 aparece un intento por reorientar las políticas y relaciones laborales y sociales desde un diálogo social y desde la negociación colectiva, aunque no ocupa un lugar central en la agenda de esta constituyendo temas clásicos como la cuestión salarial, la jornada laboral o la regulación de la inestabilidad laboral. (Carrasquer et al, 2007; Chierogato, 2020).

En la Directiva 97/81/CE se aplica el Acuerdo Marco sobre “el trabajo a tiempo parcial”. En su elaboración participaron organizaciones interprofesionales como el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), el Interlocutor Social europeo CEEP y el Cuerpo Europeo de Solidaridad (CES). En esta directiva ya si se trata de manera específica la conciliación trabajo-familia destacando la importancia de implementar medidas orientadas a la mayor creación de empleo y el desarrollo de organizaciones más flexibles (Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra, 2014).

Hasta el momento aparecen vectores fuente de desigualdad considerados de manera aislada entre sí. Por ejemplo, en la Directiva 2000/43/EC se intensifica la normativización antidiscriminación por razón étnica o racial, aunque su cumplimiento no es obligatorio. En la directiva 2000/78/EC, menos protegidos aún, encontramos ejes de desigualdad por razón de religión, edad u orientación sexual (Chierogato, 2020).

No será hasta el año 2003 cuando se considere la perspectiva interseccional en el artículo 13.1 del Tratado de Ámsterdam con las dimensiones de desigualdad a proteger por razón de edad, orientación sexual o religión (Cruells, 2015).

En la resolución de 2013 del Parlamento Europeo 2013/2065/INI o la resolución de 2014 sobre violencia contra las mujeres (2013/2004/INI) ya sí se reconocen las discriminaciones múltiples y estructurales que sitúan a los individuos en situaciones de especial vulnerabilidad.

En la resolución de 2011 sobre igualdad entre mujeres y hombres (2010/2138/INI) se habla de minorías que enfrentan a discriminaciones múltiples e interseccionales en desventaja con grupos mayoritarios. Otra resolución de 2013 sobre los aspectos de género de las estrategias de inclusión de las mujeres de etnia Romaní (2013/2066/INI) o la resolución 2014 sobre explotación sexual y prostitución (2013/2013/INI) instando a los estados miembros a la adopción de políticas destinadas a sacar de la prostitución a las mujeres vulnerables y menores, involucrando diversos sistemas y servicios institucionales. (La Barbera, 2016).

A continuación, nos centramos en analizar la Directiva UE 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo del 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los/as progenitores/as y los cuidadores/as y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE.

A pesar de su intención inclusiva en la consideración de minorías y vectores de desigualdad, la Directiva EU 2019/1158 presenta limitaciones y recibe críticas como por ejemplo la incapacidad para responder ante los trabajos remunerados de rentas más bajas o ante trabajos remunerados no regulados o no declarados (Chierogato, 2020) como por ejemplo en régimen de autónomo, en jornadas parciales o empleos de zero-hours donde la persona empleada, sin jornada fija, debe estar disponible en cualquier momento (Beauregard et al, 2020).

En esta Directiva Europea aparece una infrarrepresentación de colectivos con trabajo de baja cualificación, precarios, así como no regulados lo que genera la imposibilidad de dar respuestas a las necesidades de conciliación de estas personas empleadas, con el consecuente detrimento en igualdad real y efectiva especialmente acusado por otros vectores susceptibles de desigualdad o desventaja social por razones de orientación sexual, nacionalidad de origen o nivel socioeducativo (Alcañiz, 2017; Chierogato, 2020).

La directiva continúa aconsejando a los países limitar el acceso a las medidas y permisos para alcanzar la conciliación trabajo-familia a personas con contratos inferiores a un año (Chierogato, 2020), esto hace que trabajos temporales, poco cualificados y precarios no tengan garantizados derechos encaminados a satisfacer sus necesidades de conciliación familiar y de cuidados. Dichos trabajos son ocupados por ejemplo por jóvenes

recién insertos en el mercado laboral o por migrantes con poco tiempo y arraigo en el país de destino (Chieregato, 2020).

En un análisis detallado, encontramos como la directiva se centra en la consecución de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral entre hombres y mujeres fomentando la corresponsabilidad en la vida familiar y en las necesidades de cuidados mediante el establecimiento de una serie de medidas (López, 2021). No obstante, continúan huecos sin rellenar en la respuesta a las necesidades particulares de conciliación propias de minorías étnicas, religiosas, sexuales o trabajos precarios (Chievegato, 2020).

Como positiva destacamos el artículo 1.1 en el que se establecen medidas para erradicar el trato discriminatorio o las dificultades para que el padre (varón) disfrute de los permisos de paternidad, permiso para cuidadores, ausencia de trabajo por causa de fuerza mayor o fórmulas de trabajo flexible. O el Artículo 3.1 donde se define el permiso de paternidad como permiso al cual deben acogerse los 2 progenitores/padres a fin de facilitar los cuidados del recién nacido”, en un intento por eliminar la discriminación en el ejercicio de este derecho.

#### 4. Normativa española

En España, tradicionalmente han sido las familias, desde su responsabilidad individual, quienes han dado respuesta a las necesidades de conciliación y cuidados, en lugar del estado pues “los cuidados y el trabajo doméstico se articulaban como un asunto privado en lugar de público, lo cual reproducía la desigual división sexual del trabajo” (López Rodríguez, 2011: 11). En consecuencia, en el estado español encontramos un déficit de legislación y políticas sobre la familia, donde, además, durante las últimas décadas del siglo veinte se tendió a considerarlas como asunto de una ideología conservadora (Ayuso, 2019).

Con la entrada de España en la Unión Europea en 1986 se avanzó en materia de conciliación pues nuestro país estuvo obligado a acatar las directivas y tratados lo que fomentó el desarrollo de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras publicada en el Boletín Oficial del Estado Número 266/1999, de fecha 6 de noviembre de 1999 donde se regulan los permisos parentales de manera equitativa entre hombres y mujeres (López, 2020). Como critican Graus y Chinchilla (2013) se trata de la primera ley en España que regula medidas para la conciliación de trabajo y familia. Pero esta debería haber ido acompañada de servicios de atención y políticas de familia de las cuales, incluso a día de hoy encontramos un déficit.

Analizando dicha ley, encontramos que las medidas establecidas se enfocaban hacia la mujer nacionalizada como española, madre, cuidadora y trabajadora como único sujeto beneficiario. En definitiva, la conciliación se asumía como tarea de las mujeres donde, además, no se reconocía la diversidad de situaciones familiares o laborales, excluyendo así no solo a otros sujetos más allá de la mujer, sino también dentro de estas no se tenían en cuenta factores más allá de la conciliación del empleo formal y regulado con la maternidad. Los hombres solo ejercían papel secundario sin siquiera poder optar a permisos o bajas por nacimiento de hijos/as (López Rodríguez, 2011).

Por otro lado, como normativa básica en regulación de la conciliación encontramos el Estatuto de los/as Trabajadores/as. Para su análisis seguimos a Marta López (2020).

El Artículo 34.8 introduce el derecho de los/as trabajadores/as a solicitar la adaptación de la jornada laboral por motivos de conciliación familiar y personal, ya sea en la duración o en la distribución. Esto supuso un importante paso en la corresponsabilidad pues “Hasta la aprobación del RD 6/2019, el trabajador o trabajadora, precisaba del acuerdo empresarial, o que se presentara en negociación colectiva, para disfrutar el derecho a la adaptación de la jornada” (p. 4).

El Artículo 37 establece el derecho a la reducción de la jornada de trabajo diaria, con deducción proporcional de salario por razones de: guarda legal de menor de 12 años, de persona con discapacidad sin actividad retribuida o por cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad (sin actividad retribuida). A partir de los 9 meses se reduce el salario proporcionalmente. ¿Pero que ocurre cuando cuidas a personas que no tienen grado de consanguinidad?

El Artículo 48. 4 estipula el aumento de disfrute de permiso por nacimiento por parte del segundo progenitor hasta las 16 semanas, equiparándolo con la madre biológica. Pero ¿Qué ocurre cuando no hay madre biológica, y es nacimiento por técnica de reproducción asistida o adopción? ¿y cuando son familias monoparentales?

En la misma línea excluyente, otras leyes vigentes como la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres regula medidas en conciliación dirigidas a la mujer, madre y empleada como exclusiva beneficiaria.

En esta ley se introduce el derecho de adaptación, es decir, el derecho de las personas trabajadoras por cuenta ajena a solicitar adaptaciones en su jornada laboral que le permitan atender a sus condiciones familiares y personales. Este queda en expectativa de derecho, y no en derecho plenamente reconocido, pues su disfrute depende de la negociación colectiva (De Lucas, 2020).

También se regula la baja de paternidad, aunque solo dos semanas frente a los cuatro meses de la madre, lo que indica que las tareas de cuidados continúan atribuyéndose como responsabilidad de la mujer (López Rodríguez, 2011). Con esta visión, directa o indirectamente, se alude al modelo de familia tradicional nuclear,

heterosexual, con hijos biológicos y con trabajo estándar, es decir, contrato a jornada total o parcial en una entidad, evidenciando una infrarrepresentación de diversos modelos de familia, de estilos de vida o de formas de trabajo (Chierigato, 2021).

Otras críticas que esta ley ha recibido se refieren al excesivo voluntarismo que se le otorga a la entidad empleadora en la concesión de medidas que permitan conciliar a las personas empleadas (Peralta López, 2010). La negociación colectiva se convierte así en esencial para lograr mejoras.

Por otro lado, se pretendió modificar y ampliar gran parte de los derechos en conciliación del Estatuto de los/as Trabajadores/as, por ejemplo, en la regulación de materias frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo. Se estableció el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y la obligatoriedad de introducir planes de igualdad y medidas de acción positiva en las organizaciones (López Rodríguez, 2011), sin embargo, el concepto de interseccionalidad no se tiene en cuenta.

Si encontramos mejoras en lo referente a los permisos por nacimiento de hijo/a, especialmente dirigidas a mujeres en situación de vulnerabilidad como aquellas que se encuentran en situación de desempleo o aquellas que no reunían el tiempo mínimo que en anteriores leyes se exigía para acceder a la prestación (Lombardo y León, 2015). Bien es cierto que esta ley si fomenta la corresponsabilidad en la familia de manera más equitativa y establece garantías para que los derechos de conciliación reconozcan a todas las personas empleadas, evitando la discriminación (López, 2020).

Es importante recordar que esta Ley prioriza, ante el ordenamiento jurídico español, la Directiva EU 2002/73/CE “por la consecución de igualdad entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, las condiciones de trabajo, así como la Directiva del Consejo 2004/113/CE sobre la aplicación del principio de igualdad en el acceso a bienes y servicios y su suministro” (González-Palenzuela, 2019: 35).

Además, se establecen como derecho los siguientes instrumentos de conciliación: Permiso de maternidad, Permiso de paternidad, Lactancia, Reducción de jornada, Excedencia por cuidados a menores y familiares, Vacaciones, Flexibilidad de jornada.

En definitiva, con esta ley se pretendió establecer un marco normativo que introdujera el principio de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito político, laboral, de igualdad de trato y oportunidades en toda entidad, sea pública o privada, evitando la discriminación laboral por razón de género (Graus y Chinchilla, 2013), no obstante, no se mencionan otras discriminaciones o desigualdades.

Con esta ley se modifica y amplía gran parte de los derechos en conciliación del Estatuto de los/as Trabajadores/as (De Lucas, 2020).

El Título IV establece la obligatoriedad de planificar y ejecutar planes de igualdad y la introducción de medidas de acción positiva, además regula materias frente al acoso sexual o por razón de sexo.

El Artículo 14.8 fomenta la corresponsabilidad en la familia con un nuevo permiso de paternidad más equitativo.

El Artículo 44.3 habla de la intención del reparto igualitario de las responsabilidades domésticas y familiares, reconociendo el permiso y la prestación por paternidad, mejoras en el permiso de maternidad y en la excedencia en el cuidado de familiares.

El Artículo 44 defiende la protección en el ejercicio de estos derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, discurriendo que las discriminaciones basadas en el disfrute de los mismos son discriminaciones por razón de sexo: “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” (López, 2020, p 3 citando la LOIEMH) y establece que los derechos de conciliación se reconocerán a toda la plantilla, “evitando toda discriminación basada en su ejercicio” (López, 2020, p. 7).

A continuación, nos centraremos en el análisis del Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, el cual establece medidas orientadas a conseguir el igual reparto de tareas en el seno del hogar, haciéndolas compatibles con el un posible empleo. Para ello se establecen reformas y modificaciones de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (De Lucas, 2020)

Siguiendo a las autoras Marina De Lucas (2020) y a Marta López (2020), este último Real Decreto Ley, hace las siguientes modificaciones:

- En primer lugar, hace hincapié en la importancia de la terminología y las palabras con el objetivo de eliminar roles desiguales por razón de sexo.
- Modifica el Artículo 45. 2. Las empresas de 50 o más empleados/as están obligados a desarrollar y aplicar un plan de igualdad.
- Añade apartados al artículo 46 donde se estipula que se deben establecer mecanismo de diagnóstico y evaluación de dichos planes de igualdad, en los que participen los sindicatos o delegados de la organización, y contendrán materias como: proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo, infrarrepresentación femenina, retribuciones, prevención de acoso sexual por razón de sexo.

- Aparece el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, de obligatorio cumplimiento por las empresas.
- Añade párrafo en artículo 14, donde invalida la instancia empresarial sobre el período de prueba por razón de embarazo, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o la maternidad.
- Nuevo Artículo 34. 8: regula el derecho a solicitar la adaptación de la jornada en su duración y distribución o la prestación por trabajo a distancia “teletrabajo” a toda la plantilla. Se establece como derecho individual, más allá del Convenio Colectivo. Sin embargo, limita este permiso a motivos familiares o laborales, excluyendo motivos “personales” (López, 2020).
- El derecho de adaptación de jornada pueden solicitarlo para cuidar menores de hasta 12 años, pero depende de la negociación con la empresa.

Especial mención tiene la Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio donde se reconocen los plenos derechos de las parejas de hecho, además de legalizar el matrimonio homosexual además de regular el derecho de adopción a parejas del mismo sexo, equiparando así sus derechos y obligaciones junto al resto de uniones reconocidas hasta la fecha (Lombardo y León, 2015).

En la búsqueda de otras normativas españolas, que incluyan diferentes vectores de desigualdad social y dirigidas a alcanzar la conciliación y la corresponsabilidad encontramos el Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración (2007-2010), que, si bien continúa considerando las distintas discriminaciones o desigualdades como separadas, aborda problemáticas de desigualdad en el reparto de tareas en familias inmigrantes, donde se presuponen grandes problemas de conciliación (López Rodríguez, 2011).

Dudoso, como mínimo, es la asunción de que familias inmigrantes tienen desigualdades en el reparto de tareas, mientras que al mismo tiempo se asume en la ley 39/1999 sobre conciliación que las tareas de cuidados corresponden a la mujer entendida como categoría homogénea.

Destaca como la legislación y la normativa trata y considera a las diferentes desigualdades y grupos sociales de manera separada, sin considerar la posible interdependencia y relación entre estas.

En esta línea encontramos políticas de atención a la infancia o políticas de atención a personas dependientes conocida como Ley de Dependencia 39/2006, así mismo, políticas de igualdad de género (Lombardo y León, 2015). Sin embargo, no apreciamos leyes que consideren la interseccionalidad de las personas pudiendo ser cuidadoras o necesitar cuidados por dependencia, además de tener hijos/as, ser migrante o pertenecer a una minoría étnica o religiosa, pertenecer a una clase social baja, entre otras.

Dicha Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia también ha sido criticada por diferentes sectores de la sociedad por “infravalorar” el trabajo de los cuidados no profesionales (Lombardo y León, 2015)

En definitiva, frente a la incapacidad legislativa para dar respuesta a las múltiples y complejas necesidades de conciliación, atendiendo especialmente a las minorías, se hace evidente la necesidad reorientar las políticas de conciliación hacia una educación en corresponsabilidad social y fomento del principio de igualdad con perspectiva interseccional en actitudes y comportamientos por la consecución de un equitativo reparto de tareas domésticas y de los cuidados (Peralta López, 2010).

## 5. Conclusiones

Observamos como la legislación española asocia, directa o indirectamente, las tareas domésticas y de los cuidados de hijos/as, familiares dependientes, con enfermedad grave o con discapacidad, como tarea principalmente de las mujeres entendidas como categorías homogéneas y simplificadora.

Así mismo, en la normativa, queda excluido todo aquello que no sea familia nacionalizada, heterosexual, con hijos/as, productiva y con empleo remunerado, de clase media y capaz de asumir como responsabilidad individual las tareas domésticas y de cuidados.

Las medidas de conciliación trabajo-familia desarrolladas, especialmente en el siglo veinte en la Unión Europea, se han tratado como un problema de las mujeres, y, aunque progresivamente se hayan extendido también a los hombres haciéndolos corresponsables en las tareas domésticas y de cuidados o reintroduciendo nuevos estereotipos de género donde padre y madre se equiparan en dichas tareas, no se atiende desde una perspectiva interseccional.

Las Directivas Europeas y la normativa española van encaminadas hacia una mayor flexibilidad laboral que permita conciliar con la vida familiar y personal y enfocadas hacia políticas “father-friendly” (Chieragato, 2020). Sin embargo, estas medidas no responden a los modelos de familia diversos instaurados hoy día en la sociedad, más allá del modelo tradicional de familia nuclear con padre, madre e hijos/as biológicos/as y de clase media.

La Directiva (UE) 2019/1158 presenta limitaciones en la adecuada respuesta a las necesidades de conciliación de familias diversas y en diversas necesidades de cuidado como por diversidad funcional, minoría nacional u por opiniones políticas. Además, no responde ante trabajos con contratos temporales inferiores a un año o trabajos precarios de baja cualificación exigida, categoría referida al nivel socioeconómico, cultural o educativo.

También encontramos tratados no vinculantes surgidos a raíz de las convenciones desarrolladas por Naciones Unidas en las que se explicita la protección ante la discriminación por razón de raza, género, discapacidad, por razón cultural o religiosa y se insta a la consideración de discriminación multidimensional (Cluells, 2015). Encontramos características propias en el trabajo-familia de grupos sociales como en la población inmigrante, en minorías étnicas o religiosas, personas trabajadoras con diversidad funcional, modelos de familia no tradicionales como los miembros de la comunidad LGTB. Las medidas y permisos encaminado a alcanzar la conciliación trabajo-familia deberían ser capaces de adaptarse ante las características de vida propias de cada individuo

Por tanto, la legislación actual carece de una deficiente perspectiva interseccional, es decir, es incapaz de considerar el conjunto de desigualdades como interrelacionadas. No responden a las necesidades de cuidados de familias que no siguen la norma de género binario hombre-mujer, así como de familias homoparentales o de familias reconstruidas, es decir, parejas que se unen con hijos/as de anteriores relaciones, de familias adoptivas, de familias monoparentales (Ayuso, 2019) e incluso de familias poliamorosas donde aparecen relaciones amorosas de más de dos adultos (Chierogato, 2020;).

Existe un claro dominio en tratar la cuestión del género o la consecución de igualdad entre hombres y mujeres, sin embargo, no se atienden otros ejes de desigualdad o de discriminación (Lombardo, 2016; La Barbera, 2016).

Incluso la literatura científica, académica y crítica, en su mayoría, trata solo a una parte de la diversidad, es decir, en torno a las mujeres como categoría homogénea, pero sin análisis interseccional capaz de considerar la complejidad del contexto y de las diferentes formas de diversidad. En cuanto al desarrollo teórico y práctico sobre conciliación en relación con minorías étnicas, sexuales o religiosas encontramos una infrarrepresentación (Özbilgin et al, 2011).

Tras una revisión teórica y comparada resaltamos la importancia del uso de la perspectiva interseccional en el diagnóstico, desarrollo, análisis y evaluación de políticas sobre conciliación trabajo-familia. Se requiere el desarrollo de normativas que trabajen en el punto de interrelación de las diversidades y de los vectores fuente de desigualdad y/o discriminación insertos en un contexto concreto y complejo (Özbilgin et al, 2011) incluyendo así la variable de interseccionalidad para analizar no solo las situaciones que requieren de cuidados, sino también el cómo se afrontan y el cómo se prestan.

## Referencias bibliográficas

- Alcañiz, Mercedes. 2017. "The Perverse Effects and Intersection of Inequalities in Work and Family life conciliation: A case study in Spain", en Jaworski, Jared (Ed.), *Advances in sociological Research*, Nova Publisher, 22.
- Añón Roig, María José. 2013. Principio antidiscriminatorio y determinación de la desventaja. *Isonomía*, (39), 127-157. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-02182013000200005](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-02182013000200005)
- Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra. 2014. "Estudio y análisis de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en Europa. Estrategia 2020. Medidas y buenas prácticas para la conciliación y mantenimiento del empleo", AMEDNA, Pamplona. [http://www.amedna.com/documentos/ficheros\\_documentos/EstudiomedidasconciliacionEuropa.pdf](http://www.amedna.com/documentos/ficheros_documentos/EstudiomedidasconciliacionEuropa.pdf)
- Ayuso, Luis. 2019. Nuevas imágenes del cambio familiar en España. *Revista Española de Sociología*, 28(2), 269-287. <http://dx.doi.org/10.22325/fes/res.2018.72>
- Barrère, María Ángeles y Morondo, Dolores (2016). Introducing intersectionality into antidiscrimination law and equality policies in Spain: competing frameworks and differentiated prospects. *Franco Angeli*, 169-190. <https://doi.org/10.3280/SD2016-002010>
- Beauregard, T. Alexandra., María Adamson, Kunter, A., Lilian Miles y Ian Roper (2020). Diversity in the work-life interface: Introduction to the Special Issue. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 39(5), 465-478. <https://doi.org/10.1108/EDI-04-2020-0097>
- Blanca, Rosa M. (2013). Unión Europea y Políticas de Igualdad (y sexualidad) en España: entrevista con Raquel Platero. *Estudios Feministas*, 21(3), 949-973. <https://www.scielo.br/j/ref/a/YhMYkRRSRTLdZKt8LQxggZs/?format=pdf&lang=es>
- Bustelo, María y Lombardo, E. (2006). Los 'marcos interpretativos' de las políticas de igualdad en Europa: conciliación, violencia y desigualdad de género en la política. *Revista Española de Ciencia Política*, 14, 117-140.
- Carrasquer, Pilar., Massó, M. y Martín Artilles, A. (2007). Discursos y estrategias en torno a la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. *Papers: revista de sociología*, 83, 13-36. <https://raco.cat/index.php/Papers/article/view/60130>
- Chierogato, Elisa (2020). A Work–Life Balance for All? Assessing the Inclusiveness of EU Directive 2019/1158. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 36(1), 59-80. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3502888](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3502888)
- Chinchilla, Nuria y Grau, M. (2013). Entornos empresariales flexibles y con responsabilidad familiar corporativa (RFC). Una necesidad perentoria para la sostenibilidad de nuestra sociedad. IESE Business School, Universidad de Navarra. <https://media.iese.edu/research/pdfs/OP-0251.pdf>
- Cruells, Marta (2015). *La interseccionalidad política: Tipos y factores de entrada en la agenda política, jurídica y de los movimientos sociales*. Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona. <https://hdl.handle.net/10803/288224>



- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work– life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU (Work-Life Balance Directive, or Directive 2019/1158).
- Graus, Marc y Nuria Chinchilla. (2013). *Corporate Family Responsibility e ambienti di lavoro flessibili: un must per le aziende del XXI secolo*. Sociologia e politiche sociali, Milano: Franco Angeli, 2, 43-65. <http://digital.casalini.it/10.3280/SP2013-002003>
- Glenn, Evelyn Nakano (2000). Creating a caring society. *Contemporary sociology*, 29(1), 84-94. <https://doi.org/10.2307/2654934>
- De Lucas, Marina (2020). Conciliación de la vida familiar y laboral atendiendo a las novedades introducidas por el Real Decreto- Ley 6/2019, de 1 de marzo. Trabajo Fin de Máster. Universidad Pontificia Comillas. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/38702/TFG%20-%20de%20Lucas%20Martin%2C%20Marina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- González-Palenzuela, Cristina (2019). *La vida personal, familiar y profesional: estrategias para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad de la pareja*. Trabajo fin de grado. Facultad de derecho, Universidad de Comillas. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/29733/TFG-Gonzalez-Palenzuela%20Muro%2c%20Cristina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hancock, Marie Angie (2007). Intersectionality as a Normative and Empirical Paradigm. *Politics & Gender*, 3(2), 248-254. <https://doi.org/10.1017/S1743923X07000062>
- Jiménez Rodrigo, María Luisa (2020). Posibilidades de la investigación documental para el análisis interseccional de las políticas de igualdad. *Investigaciones Feministas*, 11(2), 319-331. <http://dx.doi.org/10.5209/infe.66080>
- La Barbera, Maria Caterina (2016). Interseccionalidad, un concepto viajero: orígenes, desarrollo e implementación en la Unión Europea. *Interdisciplina*, 4(8), 105-122. <http://dx.doi.org/10.22201/ceiich.24485705e.2016.8.54971>
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2018). Encuesta de Fecundidad. [https://www.ine.es/prensa/ef\\_2018\\_d.pdf](https://www.ine.es/prensa/ef_2018_d.pdf)
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras publicada en el Boletín Oficial del Estado Número 266/1999, de fecha 6 de noviembre de 1999.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación.
- Lombardo, Emanuela y León, Margarita (2015). Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica. *Investigaciones Feministas*, 5, 13-35. [https://doi.org/10.5209/rev\\_INFE.2014.v5.47986](https://doi.org/10.5209/rev_INFE.2014.v5.47986)
- López, Marta (2020). *Análisis de la corresponsabilidad parental en España. Enfoque dirigido al ámbito laboral, familiar y personal*. Trabajo Final de Máster. Universidad Jaume I. <http://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/192374>
- López Rodríguez, Silvia y Peterson, Elin (2011). “Visiones excluyentes: Igualdad de género e interseccionalidad en las políticas de violencia y de conciliación en España”, Actas X Congreso Género, instituciones y políticas de la Asociación Española de Ciencia Política y de la Administración. <https://www.recp.es/files/view/pdf/congress-papers/10-0/444/>
- Martín Palomo, María Teresa y Damamme, Aurelie (2020). Cuidados, en la encrucijada de la investigación. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38(2), 205-216. <https://dx.doi.org/10.5209/crla.70878>
- Martín Palomo, María Teresa (2009). El care, un debate abierto: de las políticas de tiempos al social care. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, (4), 325-355. <http://dx.doi.org/10.18002/cg.v0i4.3817>
- Missé, Miquel y Sola, Miriam (2009). La lucha trans por la despatologización, una lucha transfeminista. *Jornadas Estatales Feministas*, Granada, 5. <http://www.feministas.org/spip.php?page=recherche&recherche=misse+lucha+despatologizacion+trans>
- Orel, Marko (2019). Supporting work–life balance with the use of coworking spaces. *Equality, Diversity and Inclusion*, 39(5), 549-565. <https://doi.org/10.1108/EDI-01-2019-0038>
- Özbilgin, Mustafa; Beauregard, Alexandra; Tatli, Abu, & Bel, Myrtle (2011). Work-Life, Diversity and Intersectionality: A critical review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 13, 177-198. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2010.00291.x>
- Peralta López, Eulalia (2010). “Perspectiva sociojurídica del ejercicio de los derechos laborales de conciliación de vida personal, familiar y profesional”, en Vázquez, Isabel (Coord.) *Investigaciones multidisciplinares en género: II Congreso Universitario Nacional Investigación y Género*, [libro de actas]. Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Sevilla: Unidad para la Igualdad. <https://idus.us.es/handle/11441/40458>
- Ryan, Ann y Briggs, Caitlin (2019). Improving work-life policy and practice with an intersectionality lens. *Equality, Diversity and Inclusion*, 39(5), 533-547. <http://dx.doi.org/10.1108/EDI-01-2019-0049>
- Torns, Teresa (2007). “Políticas de género y bienestar: ¿la conciliación como respuesta?”, en Astelarra, Judith (Coord.) *Género y cohesión social*. Madrid: Fundación Carolina. <https://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2014/08/DT16.pdf>