



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales (ICADE)

ANÁLISIS DEL USO DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Clave: 201601594

MADRID | Abril 2021

ANÁLISIS DEL USO DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

RESUMEN

Hoy en día, es indiscutible la necesidad de medidas de conciliación para que todas las personas sean capaces de armonizar el espacio público con el privado, es decir, el ámbito profesional y el ámbito familiar.

Estas medidas, han estado enfocadas siempre en y para las mujeres, no obstante, recientemente la sociedad ha experimentado un giro en torno al fenómeno de las brechas de género, creando conciencia y sensibilización al efecto.

En este contexto, encaja el objeto de estudio de este trabajo de investigación. Pretende revisar las regulaciones que se han llevado a cabo en España en los últimos años sobre medidas de conciliación. Asimismo, se lleva a cabo un análisis de las mismas desde un enfoque de género, identificando si existen diferentes maneras de hacer uso de dichas medidas por parte de mujeres y hombres.

Las medidas seleccionadas para el análisis exploratorio son: los permisos de maternidad y paternidad, las excedencias por el cuidado de hijos, la flexibilidad de los horarios laborales, las reducciones de jornada y las prestaciones económicas. Igualmente, este estudio, expone una cultura de trabajo enfocada en la plena disponibilidad y presencialidad que contempla horarios extensos e improductivos.

Si bien se han conseguido ciertos logros, se siguen encontrando deficiencias en algunas de estas medidas y en su uso, que hacen que siga habiendo, en algunos casos, brecha de género en materia de conciliación.

Palabras clave: medidas de conciliación, usabilidad, brecha de género, trabajo, familia.

ANALYSIS OF THE USE OF MEASURES TO RECONCILE WORK AND FAMILY LIFE FROM A GENDER PERSPECTIVE

ABSTRACT

Nowadays, the need for conciliation measures is indisputable so that people are able to reconcile the public space with the private one, that is, the professional and the family environment.

These measures have always been focused on and for women, however, recently society has experienced a turn around the phenomenon of gender gaps, creating awareness and sensitization to the effect.

In this context, the object of study of this research work fits. It aims to review the regulations that have been carried out in Spain in recent years on conciliation measures. Likewise, an analysis of them is carried out from a gender perspective, identifying if there are different ways of making use of these measures by women and men.

The measures selected for the exploratory analysis are: maternity and paternity leave, childcare leave, flexibility of working hours, reductions in working hours and financial benefits. Likewise, the study exposes a work culture focused on full availability and presence, which includes long and unproductive hours.

Although certain achievements have been made, deficiencies continue to be found in these measures and in their use, which mean that, in some cases, there is still a gender gap in terms of work-life balance.

Keywords: conciliation measures, usability, gender gap, work, family.

ÍNDICE

1. Introducción:	6
1.1 Objetivos:	8
1.2 Metodología:	9
1.3 Estructura del trabajo:	10
2. Justificación y delimitación del tema: la importancia de la conciliación	11
3. Estado actual de la cuestión:	15
3.1 El concepto de conciliación. El conflicto trabajo-familia:	15
3.2 Cambios con la incorporación de la mujer en el ámbito laboral:	17
3.3 Las medidas de conciliación hasta nuestros días:	19
4. Análisis del uso de las políticas de conciliación en España: Un enfoque de género:	21
4.1 Permisos de maternidad y paternidad	22
4.2 Excedencias por el cuidado de hijos	26
4.3 Flexibilidad horaria	29
4.4 Reducción de la jornada laboral	33
4.5 Prestaciones económicas	35
5. Conclusión:	37
6. Anexos:	41
7. Bibliografía:	44

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1. RAZONES POR LAS CUALES MUJERES Y HOMBRES TRABAJAN A TIEMPO PARCIAL	19
GRÁFICO 2. EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE SEMANAS DEL PERMISO DE PATERNIDAD	23
GRÁFICO 3. EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PERMISOS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD	23
GRÁFICO 4. DURACIÓN MEDIA DEL PERMISO DE MATERNIDAD COMPARTIDO POR COMUNIDAD AUTÓNOMA EN 2019	25
GRÁFICO 5. PRESTACIONES DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD POR COMUNIDAD AUTÓNOMA EN 2018 ..	26
GRÁFICO 6. EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJO/AS	27
GRÁFICO 7. EXCEDENCIAS POR COMUNIDAD AUTÓNOMA EN 2019	28
GRÁFICO 8. PORCENTAJE DE OCUPADOS CON JORNADAS LARGAS SEMANALES EN 2019	31
GRÁFICO 9. CONTRATOS DE DURACIÓN INDEFINIDA SEGÚN TIPO DE JORNADA Y SEXO EN 2019	34
GRÁFICO 10. NÚMERO DE BENEFICIARIOS DE LA PRESTACIÓN POR HIJO O MENOR A CARGO POR COMUNIDAD AUTÓNOMA EN 2021.....	37

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. TIEMPO DEDICADO AL HOGAR Y FAMILIA SEGÚN TIPO DE ACTIVIDAD.....	13
TABLA 2. TASA DE EMPLEO EN 2019 PARA MUJERES Y HOMBRES DE 25 A 49 AÑOS.....	13
TABLA 3. PORCENTAJE DE PERMISOS DE MATERNIDAD PERCIBIDOS POR LA MADRE Y EL PADRE.....	24
TABLA 4. MUJERES Y HOMBRES ENTRE 18 Y 64 AÑOS CON AL MENOS UN HIJO PROPIO O DE LA PAREJA QUE HAN DEJADO DE TRABAJAR AL MENOS UN MES SEGUIDO POR CUIDADO DE HIJOS EN 2018	29
TABLA 5. PRINCIPALES PROBLEMAS QUE TIENEN MUJERES Y HOMBRES PARA CONCILIAR	30
TABLA 6. CUANTÍA DE LA AYUDA SEGÚN EL NÚMERO DE HIJOS.....	36

1. Introducción:

Hoy en día, el abandono de la carrera profesional por parte de las mujeres es consecuencia de un conflicto entre la vida familiar y laboral, que reduce estos dos ámbitos a una elección (Sabater, 2014). Ciertamente, que algunas mujeres (así como hombres) deciden centrar su tiempo y esfuerzo en su vida familiar, priorizando este ámbito de manera voluntaria. Sin embargo, muchas de ellas se ven obligadas a apartar sus metas profesionales, perdiendo así la oportunidad de aspirar a aquellos puestos o trabajos soñados para los que se habían formado previamente a constituir la familia. Este abandono o retraso de las metas profesionales, así como una reducción en el horario laboral, se acentúa una vez estas tienen hijos, ya que necesitan tiempo fuera del trabajo para ocuparse del hogar y de la familia. A su vez, este periodo fuera del ámbito laboral o con trabajos a tiempo parcial, reduce las posibilidades de las mujeres para avanzar en su carrera profesional (Davies, 2013).

De hecho, tomando como indicador el número medio de hijos por mujer, se puede ver que en 2019 esta cifra se encontraba en 1'24 (I.N.E., 2019). Además, se aprecia una tendencia descendente en el número de hijos en la última década (Ver anexo 1). Esto quiere decir, que cada vez son más las mujeres que abandonan o retrasan formar una familia, para poder dedicarse al ámbito profesional sin impedimentos. Asimismo, el motivo por el cual suele ser mayoritariamente la mujer la que deja de trabajar o reduce su jornada laboral es por una mera decisión financiera. Esto se debe a que por lo general los hombres siguen teniendo salarios más elevados que las mujeres, y por lo tanto es la decisión más lógica puesto que es la que más "compensa" (OCDE, 2016).

Todo esto supone un problema, y en parte, se debe a la escasez de medidas de conciliación existentes, así como al exiguo uso de las mismas por parte de los hombres. Estas medidas adoptadas para equilibrar la vida laboral y familiar son primordiales en aras a garantizar la plena igualdad de mujeres y hombres, así como para adecuarse a los cambios demográficos, sociales y económicos que acaecen en nuestro país y que se expondrán más adelante en el trabajo.

Cierto es que durante las últimas décadas, se ha producido un gran cambio en cuanto a la incorporación de las mujeres en el ámbito laboral, ya que previamente éstas quedaban relegadas al papel del cuidado y del hogar, el denominado espacio privado (o esfera privada), mientras que los hombres eran partícipes del espacio público (o esfera pública), es decir, el ámbito laboral. Asimismo, este sistema de géneros, atribuía distinto valor a cada una de las esferas, siendo la esfera pública más valorada, y por consiguiente, la esfera privada quedaba relegada a un segundo plano (Alcañiz, 2004).

Sin embargo, conforme han pasado los años y fruto de la incorporación de la mujer al mercado laboral, resulta cada vez más evidente esta cuestión y, por ende, la necesidad de adoptar medidas eficaces que garanticen la conciliación. Es por esto, que resulta fundamental que este nuevo paradigma de equilibrio entre ambas esferas, privada y pública, vaya de la mano de cambios legislativos, que fomenten e impulsen a su vez cambios en las organizaciones. Para ello, distintos agentes como los gobiernos, las empresas y la sociedad, son actores fundamentales en este proceso de cambio (Gómez y Martí, 2004). De hecho, posteriormente en esta investigación, se expondrán las normativas nacionales más relevantes en cuanto a la conciliación. Se analizan los cambios tras la 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 y el 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.

Por otro lado, resulta interesante remarcar que la conciliación tiene como objetivo que “las mujeres no realicen los dos roles, el de dentro y el de fuera, la denominada «doble jornada» o doble presencia, sino que ambos ámbitos sean compartidos por los dos sexos” (Alcañiz, 2008). De esta idea nace el objeto de estudio de este trabajo, puesto que a la hora de auscultar las políticas de conciliación, también se abordará el uso de las mismas por parte de los principales actores. Se busca analizar si, mujeres y hombres hacen un uso similar de las mismas. Es decir, analizar el problema desde la perspectiva de género para examinar si existe brecha de género en la conciliación.

Para ello, un indicador interesante a explorar en primera instancia, es el uso del empleo del tiempo por mujeres y hombres. La última encuesta de empleo del tiempo 2009-2010, muestra como las mujeres dedican el doble del tiempo que los hombres a otro tipo de actividades fuera del ámbito laboral, como pueden ser el cuidado del hogar o de los hijos, entre muchas otras actividades (una media de 4h 7 minutos, frente a 1h 54 minutos que destinan los hombres) (I.N.E., 2012). Cierto es, que en actualidad los padres dedican más tiempo que en generaciones pasadas al cuidado de los hijos (Ugarteburu, Cerrato, e Ibarretxe, 2008). Además, gracias a perpetuar este debate y a los cambios legislativos llevados a cambio, cada vez mujeres y hombres se encuentran más cerca de poder compartir ambos espacios y lograr una mayor y mejor conciliación entre el trabajo y la familia, aumentando el nivel de corresponsabilidad en la esfera privada por ambos géneros.

Igualmente, el conflicto trabajo-familia, así como la conciliación no pueden entenderse solo como un problema de aprobación de leyes, ya que se trata de una cuestión más estructural en la que también es necesario cambiar la mentalidad de la sociedad y las normas sociales preestablecidas, que durante años han establecido la labor reproductiva a las mujeres y la productiva a los hombres (Alcañiz, 2004).

Finalmente, el objetivo en este trabajo es estudiar si en el uso de las medidas implementadas para mejorar la conciliación laboral y familiar en España, existe una brecha de género.

1.1 Objetivos:

Fruto de la gran productividad académica en torno a este tema, el presente trabajo procura aportar valor a una cuestión tan delicada y a la vez tan necesaria. Se pretende analizar el uso de las medidas de conciliación desde un enfoque de género.

Resulta sugestivo sumarse a la investigación sobre esta cuestión, más aún en la situación actual en la que mujeres y hombres llevan inmersos este año debido a la pandemia. Esto se debe a que ha habido un retroceso en materia de conciliación, puesto que como se verá en este trabajo, han sido las mujeres las grandes perjudicadas durante este último año.

Como no resulta posible abarcar todas las medidas de conciliación con las que cuenta nuestro país, la intención de este trabajo es centrarse en las medidas más notorias. Es decir, aquellas más utilizadas por los países europeos, para así centrar su análisis en el ámbito nacional. Por ello, las medidas elegidas son: los permisos de maternidad y paternidad, las excedencias, la flexibilidad horaria, las reducciones de jornada y las prestaciones económicas. Asimismo, resulta interesante llevar a cabo un estudio por Comunidades Autónomas, para ver si algunas de ellas abanderan la conciliación.

El objetivo final de esta investigación es discernir en qué medida mujeres y hombres hacen uso de las medidas analizadas, y a qué se debe esta elección, para concluir si existe o no una brecha de género.

1.2 Metodología:

Para la realización del presente trabajo, se ha optado por una metodología cualitativa así como cuantitativa.

Por un lado, para la parte que conforma la revisión de la literatura y el estado de la cuestión, se realizará una profunda investigación acerca del tema, y para ello se toman como referencias bibliográficas fuentes secundarias que provengan de bases de datos como son Google Académico, EBSCO o el repositorio de la biblioteca de la universidad. Asimismo, se utilizan documentos oficiales de la Unión Europea, la OCDE y demás organizaciones internacionales que puedan ser de interés para este tema. Además, una parte de la revisión literaria cuenta con un apartado que hace referencia a las actuales leyes aprobadas en España en materia de conciliación.

Por otro lado, tanto para la primera parte como fundamentalmente para la segunda parte del trabajo, dónde se presenta el análisis de las medidas elegidas, se utilizan datos cuantitativos de fuentes secundarias del Instituto Nacional de Estadística (INE), el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y, del Instituto de la mujer. Se hace uso de diversas encuestas, estudios e informes ya realizados como puede ser la Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010, la Encuesta de Población Activa o la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2015), entre muchas otras, así como la recogida de datos y cifras aportados por distintas agencias nacionales.

1.3 Estructura del trabajo:

Este trabajo de investigación comprende dos grandes partes, que a su vez se dividen en varios capítulos. En la primera parte de la investigación se expone una revisión de la literatura del tema en cuestión, donde se muestra un recorrido histórico, así como los nuevos avances y también las opiniones de académicos y expertos.

En primer lugar, tras una breve introducción al tema, se exponen los objetivos que se buscan en el trabajo, así como la metodología utilizada.

En segundo lugar, en el capítulo denominado “Justificación del tema: la importancia de la conciliación” se pretende analizar la importancia de la conciliación laboral-familiar, los beneficios que esta aporta, y finalmente, la necesidad de que este debate continúe hoy en día, pues se ha constatado tras la pandemia, que las brechas de género relacionadas con el mercado laboral han retrocedido como consecuencia de la crisis.

En tercer lugar, se expone el capítulo “Estado actual de la cuestión”, es decir, ver en qué punto se encuentra la conciliación hoy en día en España. En este capítulo se analiza el concepto de conciliación, así como el conflicto trabajo-familia. También se desarrollan los cambios surgidos a raíz de la incorporación de la mujer al mercado laboral, culminando con una revisión de la normativa más reciente en torno a la cuestión.

Por el contrario, la segunda parte de la investigación comprende el capítulo cuatro denominado “Análisis del uso de las políticas de conciliación en España: Un enfoque de género”. Se analizan los usos por género de las medidas de conciliación elegidas: los permisos de maternidad y paternidad, las excedencias, la flexibilidad horaria, las reducciones de jornada y las ayudas económicas. La elección de estas medidas viene dada por un informe de la autora Campillo (2019) denominado “*Políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la Unión Europea*” donde refleja la importancia del tiempo (los permisos parentales, las excedencias y la flexibilidad en los horarios de trabajo), el dinero (las ayudas económicas) y los servicios (las guarderías), como principales recursos que ayudan a la conciliación. La autora hace un análisis de las medidas en las que más atención ponen los países europeos y, el propósito de esta investigación es analizar estas medidas en el panorama español.

Finalmente, a raíz de este análisis se exponen las conclusiones obtenidas atendiendo a los objetivos propuestos al inicio del estudio, donde se expondrá si existe realmente una brecha de género en cuanto a conciliación. También se busca ofrecer propuestas de mejora en el ámbito de la conciliación en España.

2. Justificación y delimitación del tema: la importancia de la conciliación

La razón principal de la elección de este objeto de estudio, viene dado por un interés y preocupación social cada vez mayor sobre la igualdad de género y en concreto, en los posibles problemas a los que las mujeres se enfrentan una vez estas deciden formar una familia y a su vez continuar con su trayectoria profesional. Además, resulta una cuestión interesante a analizar puesto que se trata de un debate candente hoy en día, que sin duda cuenta con las opiniones y reflexiones de profesionales y académicos (Alcañiz, 2008; Torns, 2011; Davies 2013; Sabater 2014). Por otro lado, la autora Torns (2011) denuncia las medidas de conciliación presentes puesto que no tienen en cuenta “los horarios rígidos y obligaciones difícilmente evitables, que casan mal con las demandas de disponibilidad laboral, planteadas por las empresas, hoy en día”.

Sin duda, es indiscutible que existe una necesidad de que mujeres y hombres puedan compatibilizar los espacios privado y público, sin tener que renunciar a ninguno. Es por esto que la conciliación se encuentra en el punto de mira de los gobiernos, las empresas y demás agentes empleadores.

Por un lado, desde un punto de vista psicosocial, en el ámbito laboral se necesitan modelos que integren más a la familia, para que así los trabajadores se encuentren satisfechos en su trabajo. Asimismo, la conciliación es “promotora del bienestar individual como de igualdad entre mujeres y hombres” (Papí-Gálvez, 2005). Esto supone, sin duda, un paso más en la igualdad de género. Por lo tanto, la conciliación puede entenderse como una triple apuesta: “una apuesta por la calidad (en el trabajo y en la vida), por la productividad (en las empresas) y por la igualdad de oportunidades” (Papí-Gálvez, 2005).

Por otro lado, desde un punto de vista más pragmático, es necesario que mujeres y hombres se adapten a las nuevas circunstancias demográficas, sociales y económicas en las que se encuentran hoy en día.

Si se compara la tasa de actividad de mujeres y hombres en España estas últimas dos décadas se puede ver un gran incremento, ya que esta se encontraba en un 42,08% para las mujeres y un 66,69% para los hombres en 2002. Sin embargo, en el último trimestre de 2020 se sitúan en un 63,30% los hombres y un 53,35% las mujeres (I.N.E., 2020). Es necesario tener en cuenta que este dato muestra la cantidad de población que se encuentra ocupada o en búsqueda de trabajo.

Asimismo, la tasa de actividad varía en función del estado civil, sobre todo en el caso de las mujeres ya que supone una diferencia, siendo esta un 53,77% casadas y un 62,55% solteras (I.N.E., 2020). Resulta interesante que las mujeres solteras tengan una tasa de actividad superior que las casadas.

Otro indicador que resulta interesante analizar es la tasa de paro. En el mes de febrero de 2021, el número de parados registrados superó los cuatro millones de personas, y efectivamente se observa una brecha de género de 14,99%, puesto que al desagregar los datos por sexo, se refleja un 57,49% de mujeres en paro frente a un 42,51% de hombres (Observatorio Igualdad y Empleo, 2021). Este dato también muestra diferencias significativas y, cuyo aumento se debe a la pandemia, provocando efectos negativos en el mercado laboral y en la economía.

Sin lugar a duda, la incorporación de la mujer en el ámbito laboral es de gran interés para esta investigación. No obstante, resulta aún más provechoso analizar el tiempo que dedican mujeres y hombres a otras actividades ajenas al ámbito laboral. Como se ha expuesto anteriormente, las mujeres destinan el doble de tiempo que los hombres a actividades fuera del ámbito laboral. En la siguiente tabla se desglosan más en profundidad las actividades realizadas por cada uno en el ámbito del hogar como media diaria, dejando evidente la participación mayoritaria de las mujeres en casi todas las actividades.

Tabla 1. Tiempo dedicado al hogar y familia según tipo de actividad

	Ambos	Mujeres	Hombres
Total	3h 2'	4h 7'	1h 54'
Actividades no especificadas	0h 10'	0h 15'	0h 4'
Actividades culinarias	0h 55'	1h 24'	0h 26'
Mantenimiento del hogar	0h 33'	0h 49'	0h 17'
Confección y cuidado de ropa	0h 12'	0h 23'	0h 1'
Jardinería y cuidado de animales	0h 13'	0h 7'	0h 18'
Construcción y reparaciones	0h 3'	0h 1'	0h 6'
Compras y servicios	0h 26'	0h 31'	0h 20'
Gestiones del hogar	0h 1'	0h 1'	0h 1'
Cuidado de niños	0h 25'	0h 32'	0h 18'
Ayudas a adultos miembros del hogar	0h 3'	0h 4'	0h 2'

Fuente: elaboración propia a partir de los datos aportados por el I.N.E (2012).

Tras analizar esta tabla, pueden surgir preguntas como: ¿de dónde sacan el tiempo las mujeres para dedicarlo al cuidado y mantenimiento del hogar? ¿afecta el número de hijos al abandono laboral o, a la reducción de las horas destinadas al trabajo?

Un estudio del I.N.E. (2020) denominado “*Incidencia en el empleo por la existencia de hijos. Excedencias para el cuidado de hijos*” efectivamente deja reflejado que el abandono del trabajo por parte de las mujeres (de 25 a 49 años) se efectúa una vez estas tienen hijos. Sin embargo, el caso de sus compañeros es contrario, puesto que su tasa de empleo se eleva al tener hijos. Asimismo, en el módulo sobre conciliación entre la vida laboral y familiar en el año 2018 publicado por la Encuesta de Población Activa (I.N.E., 2019), se refleja la siguiente información aportada en la Tabla 2.

Tabla 2. Tasa de empleo en 2019 para mujeres y hombres de 25 a 49 años

	Mujeres %	Hombres %
Sin hijos menores de 12 años	75,1	85,3
Con hijos menores de 12 años	69,1	90,01
1 hijo menor de 12 años	71,0	90,01
2 hijos menores de 12 años	69,2	90,09
3 hijos o más	48,3	84,2

Fuente: elaboración propia a partir de los datos aportados por el I.N.E. (2019).

Como se puede ver en el caso de las mujeres, conforme aumenta el número de hijos se disminuye la tasa de empleo, mientras que con los hombres ésta, se mantiene o

umenta. Asimismo, el porcentaje de mujeres que interrumpen su trabajo más de dos años es del 17,7%, frente a un 2,8% de los hombres (I.N.E., 2019). Por lo tanto, se puede concluir que son las mujeres las que renuncian a su trabajo una vez deciden formar una familia. Sin embargo, cabe también mencionar que los hombres expresan con mayor frecuencia que las mujeres insatisfacción por no tener tiempo suficiente para dedicarlo a sus familias (Davies, 2013). Una vez más, resulta obvia la necesidad de conciliación y de corresponsabilidad, para que ambos progenitores puedan de manera igualitaria ser partícipes del cuidado de sus familias.

Desde otra óptica, en especial las empresas cuentan con muchos beneficios a la hora de incorporar a mujeres y contar con una plantilla más diversa. De hecho, la incorporación de Planes de Igualdad por parte de las empresas, y en concreto, en la gestión de sus recursos humanos, es necesario para que estas mejoren su capital humano. Gracias a medidas como las políticas de conciliación, las empresas son capaces de retener talento femenino, mejorar su productividad, reducir el estrés y el absentismo, incrementar el compromiso y mejorar la imagen de la empresa, entre muchos otros factores (Herramienta de Apoyo nº6: Conciliación de la vida laboral). Por lo tanto, se puede concluir que la diversidad en la plantilla aporta muchos beneficios tanto para los trabajadores, como para las empresas, y esto se consigue gracias a una serie de ayudas y políticas que se analizan a lo largo de este trabajo.

Finalmente, es necesario contemplar la conciliación como un asunto de mujeres y hombres ya que es la única forma de conseguir la igualdad en este ámbito. Es decir, se habla de medidas de conciliación y de corresponsabilidad. Con la implementación de medidas adecuadas para ambos, se busca terminar con la lucha entre el binomio familia y trabajo, el denominado conflicto trabajo-familia. A pesar de que nuestra sociedad siga algo reacia al cambio, todos los individuos merecen tener las mismas oportunidades y gozar de ambos espacios igualitariamente. Este estudio pues, pretende aportar nuevos conocimientos y reflexiones en el proceso de sensibilización hacia un uso de medidas de conciliación más justo, más igualitario y más corresponsable, que contribuya a ir generando un nuevo imaginario social al respecto, sin estereotipos que discriminen.

3. Estado actual de la cuestión:

3.1 El concepto de conciliación. El conflicto trabajo-familia:

Como se ha mencionado anteriormente, hoy en día, mujeres y hombres buscan conciliar dos ámbitos principales en sus vidas: la familia y el trabajo.

Según la Real Academia Española, conciliar es: “hacer compatibles dos o más cosas”. Es decir, que exista un equilibrio entre las dos cosas y que puedan desarrollarse de manera satisfactoria. “Este equilibrio se producirá cuando se disponga de los recursos, de los apoyos externos y del tiempo suficiente para no descuidar las necesidades de la familia, ni la educación de los hijos, sin que ello suponga renunciar a la carrera profesional, en el caso de que se desee esa opción” (Gómez y Martí, 2004). Es decir, cuando existan medidas y políticas favorables a la conciliación familiar y laboral.

Por lo tanto, la conciliación puede entenderse como “la capacidad de los miembros de una sociedad para hacer compatibles de modo satisfactorio el desarrollo de actividades reproductivas y actividades productivas, de forma igualitaria según el sexo, sin que ello implique costes laborales no deseados por las personas y sin que se vea afectado el reemplazo generacional” (Rivero, Caunedo, y Rodríguez, 2008).

Por ello, a lo largo de los últimos años se han acuñado diversos términos para hablar de conciliación y de políticas de conciliación, entre ellos se pueden destacar: “políticas favorables a la familia”, “políticas favorables a la mujer”, “políticas de equilibrio entre trabajo y vida” o “políticas de conciliación entre la vida laboral, personal y familiar” (Campillo, 2019). Sin embargo, todos estos términos buscan el mismo fin, que haya una mejora o un aumento de los recursos y de las medidas para ayudar a conciliar.

Como se ha mencionado anteriormente, en base al informe presentado por Campillo (2019), el análisis del trabajo se divide fundamentalmente en dos tipos de recursos: el tiempo y el dinero, y en menor medida: los servicios. Esto es, puesto que el objetivo de este trabajo es analizar el uso que mujeres y hombres hacen de los permisos de maternidad y paternidad, las excedencias, los horarios laborales y las reducciones de jornada (el tiempo), así como las ayudas económicas aportadas por el Estado (el dinero). También queda mencionado brevemente el caso de las guarderías (los servicios).

Por otro lado, cabe destacar que resulta labor de todos y para todos conseguir esta conciliación, no se trata únicamente de una ayuda para las mujeres. De hecho, los autores Gómez y Martí (2004), añaden que son tres los agentes que deben implicarse en esta labor: en primer lugar, los poderes públicos con la legislación pertinente; en segundo lugar, las empresas adaptando sus políticas de recursos humanos y finalmente, la sociedad con un profundo cambio de mentalidad, tanto por parte de las mujeres como de los hombres. Es preciso subrayar que es necesario que haya un cambio de mentalidad en la sociedad y en las empresas, puesto que “sigue predominando la idea del trabajador ideal como alguien que trabaja a tiempo completo, de manera continuada y sin que sus circunstancias familiares interfieran con su trabajo” (Ugarteburu, et al., 2008). Este problema de la cultura de la plena disponibilidad hace que muchas personas opten por no hacer uso de las medidas que tanto los gobiernos como las empresas ponen a su disposición.

Aquí queda presente la idea del binomio trabajo-familia, la cual no resulta una novedad para el ser humano, ya que desde siempre han existido estos dos ejes en su vida. Los autores Greenhaus y Beutell (1985), analizan el conflicto existente entre ambos espacios al establecer que los individuos se ven envueltos en presiones provenientes de ambos ejes, fruto de una incompatibilidad evidente entre ambos espacios. Presentan la idea del conflicto entre dos roles, en el que participar en uno hace difícil participar en el otro. También destacan tres tipos de conflictos basados en: el tiempo empleado en cada esfera, la tensión proveniente y acumulada fruto de distintos estresores, y los ajustes en el comportamiento al cambiar de una esfera a otra.

Además, según un informe del Parlamento Europeo, se pueden apreciar distintas fuentes de conflicto en ambos espacios, como por ejemplo: las largas horas de trabajo (el 12% de los trabajadores de la Unión Europea trabajan más de 48h a la semana), los horarios impredecibles y difíciles como trabajar de noche, las situaciones impredecibles como la necesidad de cuidar a un hijo enfermo o el trabajo no remunerado del hogar. Todos estos factores generan efectos en las personas tales como el estrés, la fatiga, la baja productividad o el absentismo, entre muchos otros (Davies, 2013).

Sin duda, ambos espacios requieren de tiempo y dedicación, y se encuentran interrelacionados. De ahí que se hable de la existencia de un conflicto que ha de resolverse. Por lo tanto, se puede concluir que resulta preciso que haya avances en esta cuestión, para poco a poco finalizar con este conflicto.

3.2 Cambios con la incorporación de la mujer en el ámbito laboral:

La autora Alcañiz (2008) presenta varios hechos por los que la mujer se incorpora al ámbito laboral. En primer lugar, debido a la necesidad de mano de obra tras la Segunda Guerra Mundial. En segundo lugar, fruto de la aparición de normas internacionales en relación con la igualdad de mujeres y hombres, que luego encuentran acomodo en normativas nacionales. Aquí se toma como ejemplo la Convención para la eliminación de la discriminación contra las mujeres aprobada en 1979 por la Asamblea General. De hecho, es aquí cuando empieza “la participación del estado en dicho proceso de inclusión de las mujeres en el ámbito laboral y su futura implementación de políticas y medidas de acción positiva tendentes a conseguir la igualdad de género” (Alcañiz, 2008). En tercer lugar, el cambio generacional que también ha propiciado la incorporación de la mujer al mundo laboral, ya que las prioridades de muchas mujeres han cambiado situando su futuro profesional por delante de la formación de una familia.

Esto no era así décadas atrás, como comenta la autora Sabater (2014), ya que los hombres sustentaban el rol de proveedor, mientras que las mujeres se encargaban del cuidado del hogar y de la crianza de los hijos. Se trata pues de una división sexual del trabajo muy establecida. Esto era fruto del constructo social que se servía de argumentos tales como asociar a los hombres la fuerza y a las mujeres la maternidad. Es decir, el uso de estereotipos sexuales. Sin embargo, con el paso del tiempo y con la incorporación de la mujer al mercado laboral, no se producen cambios en el espacio público (Alcañiz, 2004). Es aquí cuando se produce un doble trabajo por parte de las mujeres, acuñándose la expresión “doble jornada”.

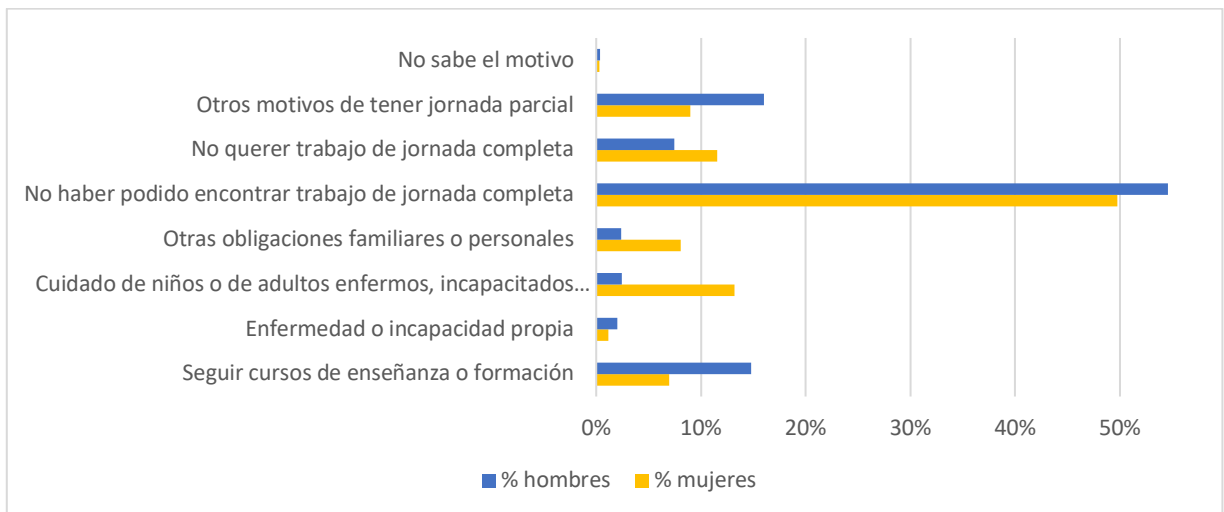
Sin duda, las mujeres son el colectivo afectado por estos cambios ya que son ellas las que asumen esta doble jornada, y no sus homólogos masculinos, al incorporarse al mercado laboral. Además, siguen predominando los estereotipos de género como

normas que imperan en nuestra sociedad, y las políticas públicas muestran que el Estado no ha asimilado los cambios sociales del nuevo modelo productivo (Sabater, 2014). De hecho, este modelo de familia tradicional ha mudado a otros modelos más diversos que cuentan con ambos integrantes como “sustentadores” familiares, más inestabilidad familiar, hogares unipersonales, familias monoparentales, y un sin fin de modelos de familias donde las tareas del hogar y del cuidado buscan ser cubiertas por alguien (Campillo, 2019). En definitiva, fruto de los cambios sociales y económicos, ya no se cuenta solo con la figura de la mujer para encargarse de tales tareas, y alguien debe asumir este rol.

Por el contrario, hay evidencias que muestran que a pesar de esto, las mujeres siguen acomodando su trabajo a su familia, llevando a cabo cambios en la esfera pública para poder cumplir con sus obligaciones en la esfera privada. Un ejemplo de esta situación pueden ser los tipos de contratos. En concreto, se puede decir que el trabajo a tiempo parcial se encuentra feminizado. De hecho, en 2017 de entre los 19,4% trabajadores a tiempo parcial en la Unión Europea, se puede ver la gran diferencia entre mujeres y hombres, siendo las cifras 31,7% frente a 8,8% respectivamente (Campillo, 2019). En el caso español, la Encuesta de Población Activa en 2019 evidenciaba una cifra de 23,8% de mujeres trabajando a tiempo parcial frente a un 7% de hombres (I.N.E., 2019).

Cierto es, que esto puede deberse a diversas razones y de hecho, en el gráfico 1 queda reflejado como “no encontrar trabajo a jornada completa” es el motivo con más peso por el cual mujeres y hombres trabajan a tiempo parcial. También, se ve una clara diferencia entre el porcentaje de mujeres y de hombres que tienen estos contratos por “obligaciones familiares” o por “cuidado de niños y adultos”, siendo ellas superiores en número con respecto a ellos.

Gráfico 1. Razones por las cuales mujeres y hombres trabajan a tiempo parcial



Fuente: elaboración propia a partir de los datos aportados por el I.N.E. (2020).

Se puede afirmar que el empleo a tiempo parcial perpetúa los roles domésticos y margina a las mujeres de puestos con más responsabilidad, ya que estos requieren más tiempo y dedicación. Este tipo de contratos puede resultar polémicos puesto que queriendo ayudar a las mujeres a compaginar vida familiar y laboral, sigue permaneciendo la división del trabajo y los estereotipos de género (Gómez, 2001).

3.3 Las medidas de conciliación hasta nuestros días:

Gracias a legislaciones internacionales que han encontrado su acomodo en normativas nacionales, cada vez se introducen más medidas en nuestro país para facilitar que mujeres y hombres se encuentran más cerca de poder conciliar trabajo y familia. Con la normativa internacional y nacional en relación a los permisos de maternidad, paternidad y demás medidas se busca: aumentar la participación laboral de las mujeres, asegurar el buen cuidado de los niños y promover la igualdad de género al incrementar la participación de las mujeres en el mercado laboral y la de los hombres en el hogar (Davies, 2013).

A continuación, se exponen brevemente las novedades aportadas por las distintas leyes en España, y puesto que este trabajo no es una revisión de la normativa española, se muestran aquellos puntos más relevantes para nuestro objeto de estudio.

La primera incorporación en la legislación española viene de la mano de la aprobación de la ley 39/1999¹ que conllevó un cambio considerable en España, puesto que desde ese año el gobierno toma sensibilidad sobre este tema y se abre un escenario proclive a la aprobación de nuevas regulaciones. En esta se busca la incorporación de las mujeres al mercado laboral, y en menor grado, la incorporación de los hombres en la vida familiar (Alcañiz, 2004).

Años más tarde, se aprueba la Ley Orgánica 3/2007², que busca prevenir cualquier acción discriminatoria y promover políticas de igualdad. Entre las novedades implantadas cabe destacar:

- El derecho a la conciliación familiar y laboral con la aprobación del permiso de paternidad (en este momento inferior al de las mujeres).
- La obligación de que las empresas de más de 50 empleados implementen un Plan de Igualdad y la creación de un distintivo para empresas que apliquen Políticas de Igualdad.
- Creación del Ministerio de Igualdad.

Actualmente, el último cambio se produjo con el Real Decreto-ley 6/2019³ que plantea novedades para las empresas, los autónomos y los empleados públicos. Entre las nuevas medidas se pueden destacar:

- Cambio en la denominación “permisos por nacimiento y cuidado del menor” (antes prestación por maternidad y paternidad).
- Desde 2021 se legisla la posibilidad de disfrutar por parte de ambos progenitores de 6 semanas obligatorias inmediatamente tras el parto.
- Desde 2021 disfrute de 16 semanas para el progenitor distinto a la madre biológica. Es decir, se equipara la duración del permiso de la madre biológica a la del otro progenitor. Se trata de un derecho individual de los progenitores y no transferible.

¹ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

² Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

³ 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.

- Derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada laboral, la ordenación del tiempo y la forma y lugar para así poder conciliar vida familia y laboral. En el caso de existencia de hijos, el derecho se amplía hasta que estos cumplan 12 años.

Sin duda, se trata de una cuestión sensible que se encuentra en boga tanto por parte del gobierno como por parte de las empresas, y que requiere sin duda de determinados arreglos para conseguir la plena igualdad en el ámbito de la conciliación. Ahora, una vez se encuentra aprobada la legislación al respecto, es responsabilidad de las empresas y demás agentes empleadores implementar estas medidas en su cultura y política empresarial. Asimismo, es responsabilidad de la población trabajadora aprovechar estas medidas para conciliar ámbito profesional y familiar.

4. Análisis del uso de las políticas de conciliación en España: Un enfoque de género:

Un problema presente en las políticas de conciliación, y que la autora Torns (2011) denuncia es su carácter excepcional, es decir, las medidas recogen situaciones puntuales, como es el caso de los permisos de maternidad y paternidad, en vez del día a día de mujeres y hombres. Es preciso que se busque implementar medidas que contemplen todo tipo de situaciones, para que la conciliación se encuentre presente en la vida diaria de mujeres y hombres.

Por otro lado, la pandemia ha causado estragos en el mercado laboral y ha provocado cambios bruscos en la forma de vivir y de trabajar, que a su vez han supuesto un desafío para las personas. En concreto, las mujeres han sido las grandes perjudicadas durante este tiempo, puesto que, como se ha mencionado anteriormente, siempre han tenido una mayor presencia en los hogares españoles. Por ello, a causa de la pandemia y junto con la introducción del aprendizaje desde casa de los hijos y el teletrabajo, esto se ha traducido en más presión para las mujeres. En definitiva, ya que la participación de mujeres y hombres en el hogar no es igualitaria, la pandemia ha planteado más retos para ellas en el ámbito familiar (Ramos y Gómez, 2020).

Igualmente, un informe del Instituto de Política Familiar (2015), denuncia la poca flexibilidad en los horarios de trabajo, junto con el “mobbing maternal⁴” o la falta de incentivos económicos, entre algunas de las razones por las cuales sigue habiendo una ausencia de conciliación laboral-familiar en España. Asimismo, el informe expone que en España “existe una cultura del presencialismo laboral, que provoca trabajar más horas de las necesarias, con horarios improductivos, extensos e ineficaces”.

A continuación, se exponen las medidas de conciliación elegidas para analizar en este estudio, y se realiza un análisis exhaustivo de su uso entre mujeres y hombres.

4.1 Permisos de maternidad y paternidad

Las primeras medidas a analizar son los permisos de maternidad y paternidad (ahora denominados permisos por nacimiento y cuidado del menor), así como su uso entre mujeres y hombres.

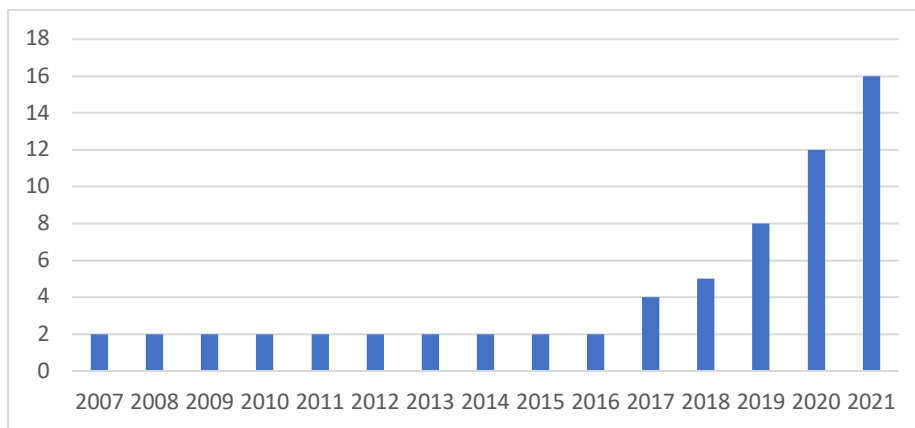
En concreto, los permisos de paternidad suponen una medida importante con la que deben contar los países ya que ayudan a reducir la discriminación contra las mujeres en el momento de la contratación (OCDE, 2016). Según la OCDE (2016), casi todas las mujeres hacen uso del permiso de maternidad al completo. Sin embargo, en el caso de los hombres, sigue habiendo cifras muy dispares, desde un uso del 40% por parte de los padres en los países nórdicos hasta tan solo un 4% en Francia. Cabe destacar, como punto positivo que estas cifras se encuentran en auge. Cierto es, que existen muchas diferencias entre los países de la Unión Europea en relación a los permisos parentales. Mientras que el permiso de maternidad está más extendido ya que casi todos los países ofrecen permisos de una duración de al menos tres meses, los permisos de paternidad obligatorios son opcionales o prácticamente inexistentes. Se evidencia también que contar con un permiso de paternidad aumenta la elección de los padres de tomar este permiso (Llorent y Cobano-Delgado, 2018).

En el caso de España, si se toma como indicador el gasto empleado por parte del Estado, en 2019 se destinaron 2.162 millones de euros en prestaciones por nacimiento y cuidado del menor, lo que supone un 12,4% más que el año anterior (Agencia de datos de Europa Press, 2020).

⁴ Se refiere a la presión laboral a la que se ven sometidas las mujeres embarazadas (IPF, 2015).

Previo a analizar las diferencias en el número de permisos de maternidad y paternidad, conviene destacar la evolución de la duración del permiso de paternidad en España, ya que la existencia e igual duración del mismo supone un paso más en la igualdad de género en esta cuestión.

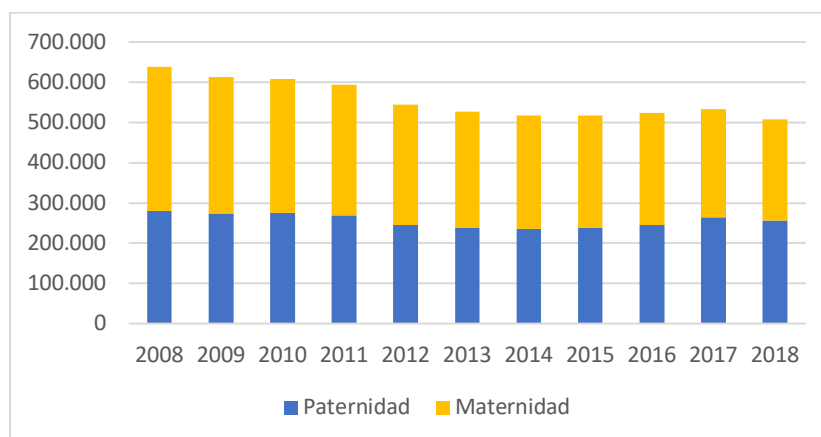
Gráfico 2. Evolución del número de semanas del permiso de paternidad



Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Agencia de datos de Europa Press (2020).

Mientras que las mujeres siempre han contado con 16 semanas de permiso, los hombres han visto poco a poco el aumento de la duración del mismo, hasta verlo igualado en 2021, como se observa en el gráfico 2. En cambio, si se compara la duración de la baja de maternidad española, con la media europea de 26 semanas (I.P.F., 2015), puede resultar escasa en el caso de nuestro país. A continuación, se muestra una evolución del número de permisos de maternidad y paternidad durante la última década.

Gráfico 3. Evolución del número de permisos de maternidad y paternidad



Fuente: elaboración propia a partir de datos obtenidos del Instituto de la Mujer (2020).

En el gráfico 3 se aprecia un descenso progresivo en el número de permisos por maternidad y paternidad durante los últimos años. Concretamente, en el caso de las prestaciones de maternidad, se pasa de 359.160 prestaciones en 2008 a 252.706 en 2018, una reducción del 29,64%. Efectivamente, datos aportados por el Instituto de Política Familiar (2019) en su “Informe Evolución de la Familia en España”, reflejan que 1 de cada 3 mujeres en 2018 no se beneficiaron de la prestación por maternidad, y que esta se encuentra en declive desde 2008 (Ver anexo 2 y 3 para más detalle).

Asimismo, la tendencia marca que los permisos de maternidad han sido siempre superiores a los permisos de paternidad. No obstante, estos últimos años ha habido un incremento espectacular con respecto a los permisos de paternidad, con un porcentaje del 69% en 2018 (frente a un 68,3% de los permisos de maternidad) (I.P.F., 2019).

Como se ha mencionado anteriormente, desde el 1 de enero de 2021 los permisos de maternidad y paternidad son iguales e intrasferibles. Sin embargo, previo a la legislación aprobada en 2019, los permisos de maternidad podían transferirse al padre. Como muchos datos analizados son anteriores a esta fecha, resulta interesante comparar el permiso de maternidad percibido por la madre y el percibido por el padre. En la tabla 3, se refleja como de media, el porcentaje de los permisos de maternidad percibidos por el padre no llega al 2%. Es decir, un porcentaje muy bajo de mujeres y hombres comparten la parte transferible del permiso de maternidad.

Tabla 3. Porcentaje de permisos de maternidad percibidos por la madre y el padre

	2015	2016	2017	2018	2019
Percibidos por la madre	98,13%	97,96%	98,16%	98,13%	98,18%
Percibidos por el padre	1,87%	2,04%	1,84%	1,87%	1,82%

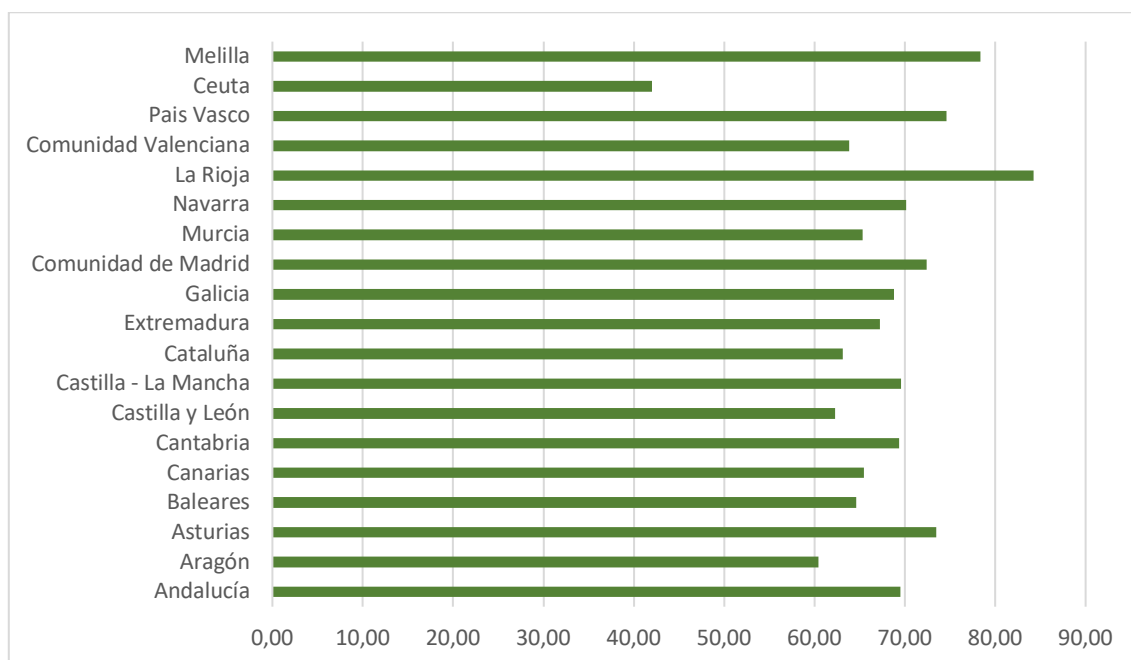
Fuente: : elaboración propia a partir de datos obtenidos del Instituto de la Mujer (2020).

También resulta interesante analizar la duración media de los permisos para ver si existen diferencias entre el número medio de días que mujeres y hombres hacen uso de sus periodos correspondientes de descanso. En concreto, en 2018, los periodos

disfrutados por el otro progenitor tenían una duración media de 45,67, mientras que la duración media de los permisos de maternidad no compartidos era 113,05 y los compartidos con los hombres 70,23 (Instituto de la Mujer, 2020) (Ver anexo 4 y 5 para desglose por CC.AA.). A pesar de que el dato es superior en las mujeres, resulta imprescindible apuntar que los hombres no contaban por entonces con la misma duración en el permiso de paternidad que las mujeres.

Por otro lado, queda reflejado que la parte compartida entre mujeres y hombres si que presenta diferencias por Comunidades Autónomas. En el gráfico 4 se observan diferencias en la duración media del permiso de maternidad compartido en el año 2019⁵. De hecho, las Comunidades Autónomas de Ceuta (42), Aragón (60,41), Castilla y León (62,27), Cataluña (63,16), Comunidad Valenciana (63,86) y Baleares (64,64) registran los números más bajos, contrariamente a Navarra (70,17), la Comunidad de Madrid (72,39), Asturias (73,50), el País Vasco (74,60), Melilla (78,33) y La Rioja (84,25), esta última con la media más alta de España (Instituto de la Mujer, 2020).

Gráfico 4. Duración media del permiso de maternidad compartido por Comunidad Autónoma en 2019

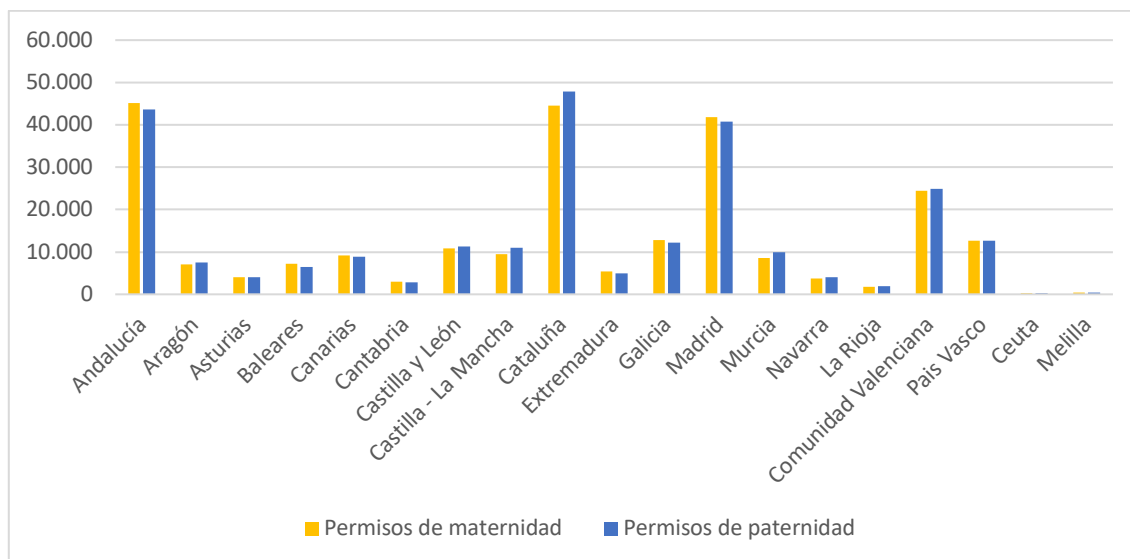


Fuente: elaboración propia a partir de los datos aportados por el Instituto de la Mujer (2020).

⁵ Los datos aportados en 2019 solamente comprenden hasta la entrada en vigor del Real Decreto 6/2019, el 1 de Abril de 2019.

Por el contrario, una vez más, se perciben igualadas las prestaciones de maternidad y paternidad en la mayoría de Comunidades Autónomas (gráfico 5), sin mostrar una brecha de género entre mujeres y hombres.

Gráfico 5. Prestaciones de maternidad y paternidad por Comunidad Autónoma en 2018



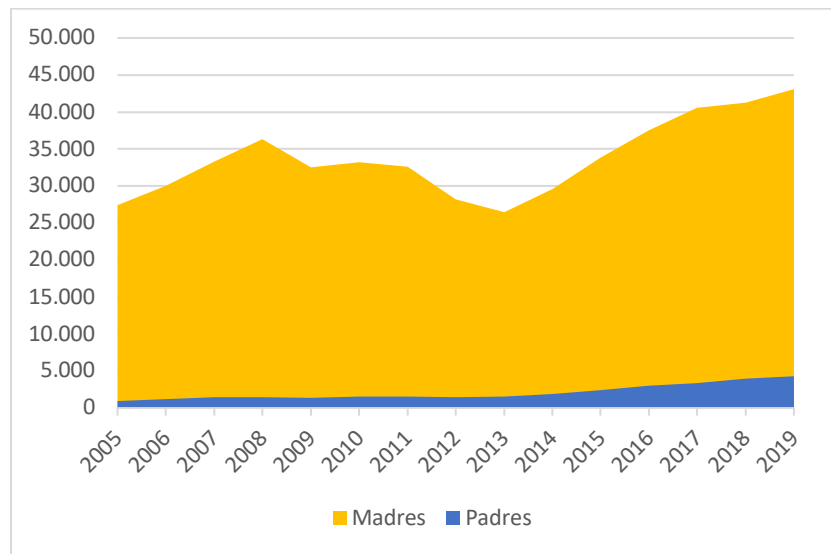
Fuente: elaboración propia a partir de datos obtenidos del Instituto de la Mujer (2020).

Se puede concluir que los datos de las prestaciones de maternidad y paternidad están cada vez más igualados, fruto de las nuevas incorporaciones legislativas y de la predisposición de mujeres y hombres de compartir el cuidado de los hijos al nacer.

4.2 Excedencias por el cuidado de hijos

En segundo lugar, otra medida interesante a analizar son las excedencias por el cuidado de hijos. En este caso, tal y como se aprecia en el gráfico 6, resulta evidente que son mayoritariamente las mujeres las que hacen uso de esta medida. En efecto, en 2019 de la totalidad de excedencias, el 90,93% provenían de las madres (Instituto de la Mujer, 2020).

Gráfico 6. Evolución del número de excedencias por cuidado de hijo/as



Fuente: elaboración propia a partir de datos obtenidos del Instituto de la Mujer (2020).

Cabe destacar que las excedencias por cuidado de hijo/as pueden disfrutarse por parte de ambos padres por un periodo de hasta tres años, no obstante, durante este tiempo la persona no recibe salario por parte de la empresa. Asimismo, se le reserva su puesto de trabajo durante un año y tras ese periodo, un puesto similar dentro del mismo grupo profesional (Dirección General de Servicios para las Familias y la Infancia, 2019). Por lo tanto, se trata de un derecho con el que cuentan las personas trabajadoras, pero que sin embargo, no hacen un uso igualitario del mismo.

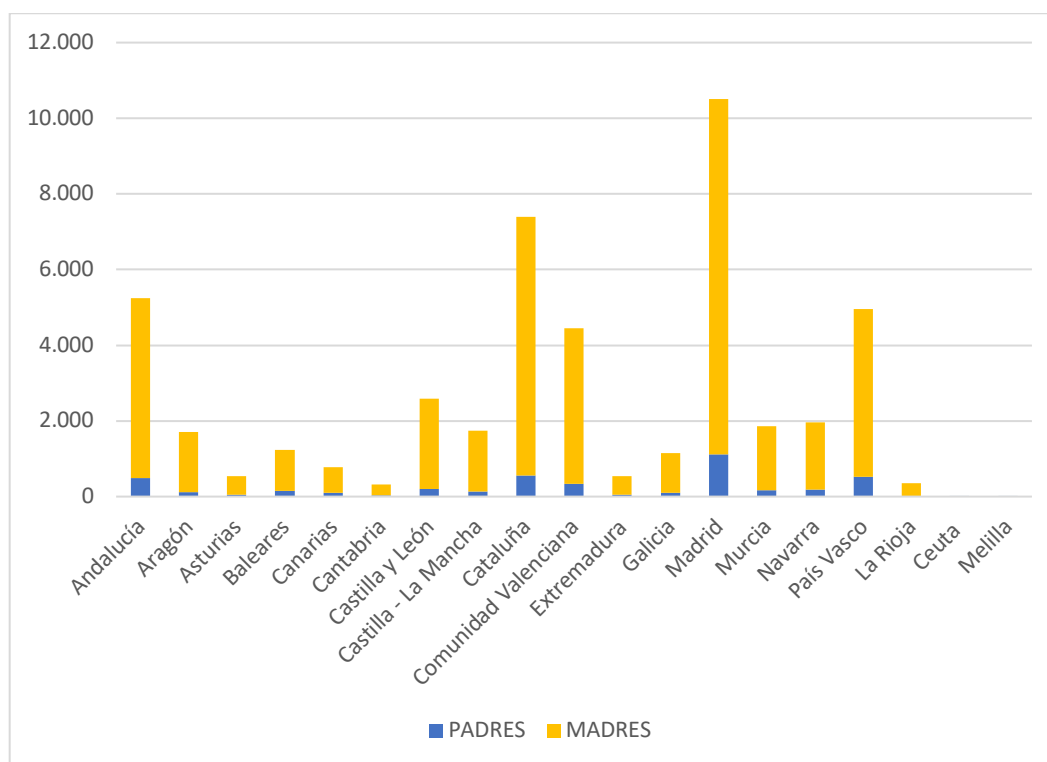
Por otro lado, tampoco se trata de una medida popular puesto que no queda cubierta con ninguna prestación económica. Efectivamente, atendiendo a datos de 2018, 3 de cada 1000 trabajadores pidieron una excedencia (solamente el 0,29%), y de estas 57.057 excedencias, tan solo el 11% eran hombres (puesto que el 89% restantes eran mujeres) (I.P.F., 2019). Resulta interesante reflexionar acerca de los efectos que una excedencia pueda tener en la carrera profesional de las mujeres (y también de los hombres aunque el porcentaje de estos sea bastante inferior). Si bien es una decisión personal, y estas deciden abandonar su puesto de trabajo durante unos años para hacerse cargo de la familia, esto puede acarrear efectos negativos en su carrera profesional.

Asimismo, uno de los motivos principales por el cual las excedencias no son muy numerosas es debido a un cálculo de costes. Como se ha mencionado previamente, las excedencias suponen una pérdida del salario, que a su vez no se ve compensado con

otra serie de ayudas sociales, por lo tanto, cuesta prescindir del salario a la hora de hacer frente a los costes familiares. Otros motivos pueden estar relacionados con las aspiraciones profesionales que una persona tenga o las dificultades de sustitución debido al puesto de trabajo (Meil, García, Luque de la torre, y Ayuso, 2008).

Finalmente, el estudio de estas excedencias por Comunidad Autónoma puede arrojar datos esclarecedores de la existencia o no de una brecha de género en algunas zonas de España. En el gráfico 7, se ve claramente esta brecha, puesto que mayoritariamente son las mujeres las que hacen uso de esta medida.

Gráfico 7. Excedencias por Comunidad Autónoma en 2019



Fuente: elaboración propia a partir de datos obtenidos del Instituto de la Mujer (2020).

En contraposición con los permisos de maternidad y paternidad analizados previamente, las excedencias siguen siendo terreno de las mujeres, puesto que una vez se terminan los permisos, siguen siendo mayoritariamente ellas las que se toman tiempo extra para el cuidado de los hijos. De hecho, tal y como muestra la tabla 4, en 2018 el porcentaje de mujeres que dejan de trabajar al menos un mes seguido es

superior al de hombres. Por el contrario, son los hombres mayoritarios en número cuando el motivo es el permiso de maternidad y/o paternidad (I.N.E., 2020).

Tabla 4. Mujeres y hombres entre 18 y 64 años con al menos un hijo propio o de la pareja que han dejado de trabajar al menos un mes seguido por cuidado de hijos en 2018

	Mujeres %	Hombres %
Excedencia por cuidado de hijos	3,6	2,9
Combinación de excedencia con permiso de maternidad/paternidad	17,7	13,5
No fue excedencia, únicamente fue permiso de maternidad/paternidad	57,1	66,9
La interrupción fue por una causa distinta a las anteriores	20,4	16,3
No sabe/No contesta	1,2	0,5

Fuente: elaboración propia a partir de los datos aportados por el I.N.E. (2020).

Se deduce, por lo tanto, que a pesar del reducido número de excedencias, existe una brecha de género en esta cuestión. Por el contrario, los permisos de maternidad y paternidad cada vez se encuentran más igualados, lo cual aporta una visión optimista de la igualdad entre mujeres y hombres en esta cuestión y del reparto del cuidado de los hijos tras el nacimiento.

4.3 Flexibilidad horaria

La siguiente medida de conciliación a analizar es la flexibilidad horaria. Es primordial según el autor Macinnes (2005) “alentar o exigir a los empleadores que ofrezcan horarios y jornadas para las madres y los padres que sean compatibles con el cuidado de los hijos pequeños y que no perjudiquen sus perspectivas profesionales si se comparan con otros que no tienen dichas responsabilidades”.

De hecho, tomando como indicador el módulo sobre conciliación entre la vida laboral y la familiar de la Encuesta de Población Activa publicada por el Instituto Nacional de Estadística, en 2018 solamente el 45,86% de los trabajadores podían modificar el inicio o final de su jornada laboral para atender las necesidades familiares (ascendiendo esta cifra en el caso de las mujeres a 49,22% mientras que en hombres desciende a 42,67%) (I.N.E., 2019).

Asimismo, la tabla 5 presenta los principales motivos por los cuales mujeres y hombres contemplan dificultades a la hora de conciliar. Se destacan como problemas primordiales las largas jornadas de trabajo y los horarios inflexibles (Agencia de datos de Europa Press, 2020).

Tabla 5. Principales problemas que tienen mujeres y hombres para conciliar

	Mujeres %	Hombres%
No hay una dificultad especial	68,81	65,49
Horarios de trabajo imprevisibles o difíciles	10,61	10,76
Jornada laboral larga	10,18	13,48
Otra dificultad	3,88	3,11
Largos desplazamientos	2,91	4,01
Empleo de gran responsabilidad o agotador	2	1,74
No sabe/no contesta	0,98	1,02
Falta de apoyo de jefes o compañeros	0,63	0,4

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la Agencia de datos de Europa Press (2020).

Se puede observar que el porcentaje de hombres que presentan más dificultades para conciliar fruto de la poca flexibilidad en los horarios laborales es superior que el de las mujeres. De hecho, atendiendo a la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo de 2015, esta revela que un 31% de hombres de entre 35 y 49 años (frente a un 24% de mujeres) considera que su horario laboral no se adecúa bien a las necesidades familiares, ya que mayoritariamente (en concreto, un 65% en 2015) son las empresas las que deciden el horario de sus trabajadores (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2017).

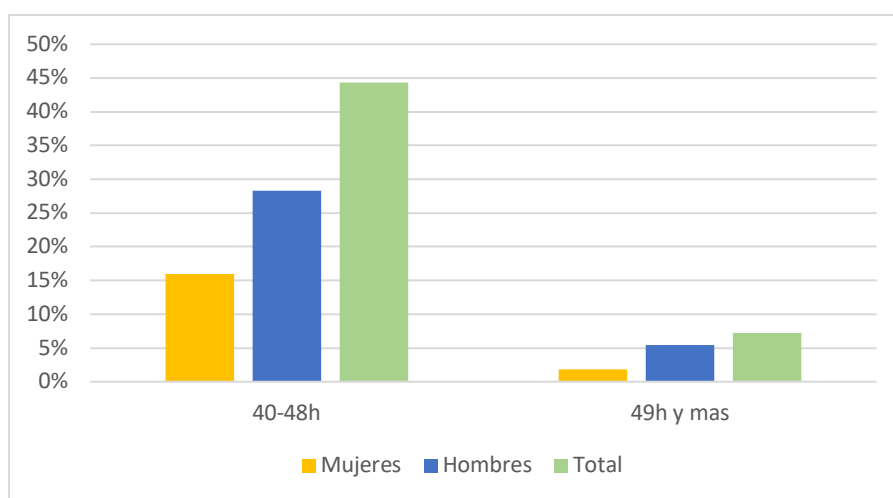
Como se ha evidenciado, los hombres presentan más dificultades a la hora de conciliar fruto de las largas jornadas de trabajo y de los horarios inflexibles. En contraposición, siguen siendo ellas las que reducen voluntariamente las horas de trabajo para el cuidado de los hijos, como se verá más adelante (Agencia de datos de Europa Press, 2020).

Sin embargo, es positivo destacar que se están produciendo cambios en los horarios de trabajo. Tal y como señala la ya mencionada Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo de 2015, a lo largo de los años, la jornada laboral se ha visto reducida (una media

de 36,9 horas en 2015). Este fenómeno se debe a los notorios efectos de salud que conlleva trabajar largas horas y a la necesidad de conciliar vida familiar y vida laboral. Además, en esta encuesta queda reflejado como las semanas de muy corta duración (de 20h o menos) están encabezadas por un 20% de mujeres frente a un 9% de hombres, al igual que las semanas de corta duración (de 21h a 34h) con cifras de un 17% de mujeres y un 7% de hombres. Por el contrario, los hombres encabezan las semanas con horarios más extensos (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2017).

Concretamente, en 2019, el 44,3% de los ocupados aún contaban con jornadas de 40 a 48h y el 7,2% con jornadas superiores a las 49h (I.N.E., 2019). Atendiendo a las diferencias entre mujeres y hombres, en el gráfico 8 se aprecia como efectivamente el porcentaje de hombres ocupados con jornadas de 40 a 48h es superior al de mujeres, siendo las cifras 28,3% frente al 16% de las mujeres. Asimismo, los hombres también superan en número a las mujeres en las jornadas superiores a las 49 horas semanales.

Gráfico 8. Porcentaje de ocupados con jornadas largas semanales en 2019



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del I.N.E. (2019).

Se puede concluir que los hombres cuentan con jornadas laborales más extensas que las de las mujeres, lo cual dificulta sin duda que estos concilien su trabajo con su familia. Por el contrario, ellas encabezan las semanas con horarios más reducidos, probablemente para dedicar tiempo al cuidado del hogar y de los hijos.

A continuación, también existen diferencias entre las Comunidades Autónomas, puesto que aquellas con jornadas más largas (de 40 a 48 horas semanales) en 2019 fueron: Canarias (51,6%), Islas Baleares (51,0%) y Cataluña (48,4%). En contraposición, Melilla (30,1%), Ceuta (37,1%) y el País Vasco (37,2%), cuentan con los porcentajes más bajos (I.N.E., 2019). (Ver anexo 6 para más detalle).

Por lo tanto, se puede inferir que en España, los horarios no se ajustan a las demandas y necesidades familiares. De hecho, un estudio de la empresa Randstad (2020), número uno en recursos humanos en España, demuestra como la pandemia ha provocado un impacto negativo en la conciliación. Las cifras indican que solamente el 68% de los trabajadores españoles (frente a un 73% de media global) han sido capaces de permutar su jornada laboral para atender las necesidades familiares. Asimismo, las mujeres lo han tenido más difícil que los hombres, siendo las cifras 64,4% frente a un 72,2% de sus compañeros. Por otro lado, el 64% de las empresas españolas (frente a un 61% de media global) confían en que sus trabajadores estén disponibles una vez termine su horario laboral. Es necesario en este punto que las empresas establezcan límites de horario y momentos de desconexión para así facilitar la conciliación a las familias.

También, fruto de la situación actual, aflora una nueva herramienta de trabajo: el teletrabajo. Sin duda, se trata de un reto que afecta a las familias y en especial a aquellas personas encargadas de los cuidados, pero también afecta a la productividad del trabajo. Empero, es necesario destacar que mujeres y hombres no hacen un uso igualitario del teletrabajo, ya que este varía según ocupación y rama de actividad. De hecho, los sectores que cuentan con una mayor presencia femenina tienen más potencial de desarrollar el teletrabajo como herramienta. En contraposición, los sectores con mayor presencia masculina (industria, construcción, y transporte, entre otros) cuentan con una menor capacidad para trabajar desde casa. Esto agrega tensiones a la hora de conciliar debido a la ausencia de los padres en el hogar, junto con la presencia de los hijos en casa, y con ellos, las mujeres a su cargo (Ramos y Gómez, 2020).

No obstante, un estudio denominado "*Cigna COVID-19 Global Impact*" (2020), expone como el 80% de los españoles encuestados considera que el teletrabajo les ha permitido

tener una mayor flexibilidad en los horarios laborales. Ahora, a nivel global, el 79% de los encuestados dicen haber tenido la percepción de estar siempre conectados. En todo caso, se puede considerar el teletrabajo como una herramienta positiva que aumenta la satisfacción laboral y la conciliación, pero que requiere de límites en los horarios laborales.

En definitiva, siguen persistiendo diferencias en la duración de las jornadas laborales de mujeres y hombres, por ende, existe brecha de género en esta cuestión. Además, España es uno de los países con jornadas laborales más extensas, sin embargo, su productividad es inferior que la de otros países europeos en los que se trabajan menos horas (Meil et al., 2008). Es necesario que exista una organización del tiempo de trabajo en las empresas que comprenda flexibilidad horaria, jornadas continuas o la posibilidad de trabajar desde casa, entre muchas otras medidas de flexibilización, y evidentemente, que todas estas sean iguales y se fomente su uso tanto para mujeres como para hombres. Resulta ineludible por lo tanto un cambio en la cultura de plena disponibilidad, ya mencionada anteriormente en este estudio, y que las empresas adopten una cultura de trabajo más flexible y acorde con la vida familiar de las personas.

4.4 Reducción de la jornada laboral

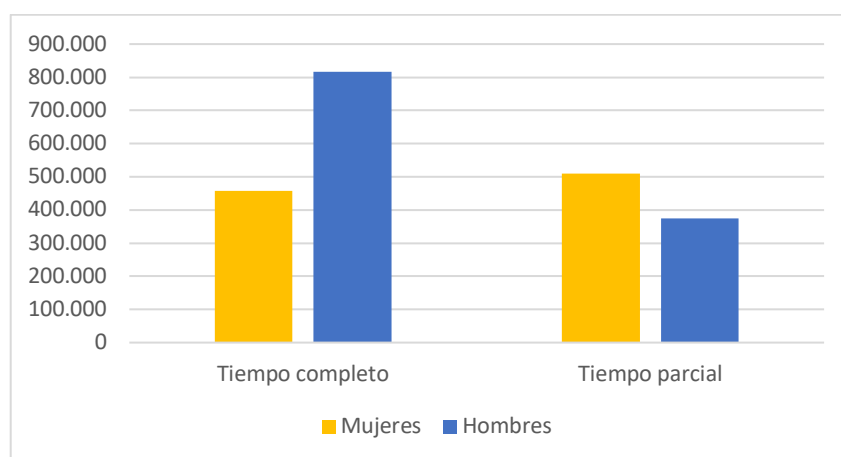
Una medida que guarda relación con los horarios flexibles, son las reducciones de la jornada laboral. Resulta también interesante analizar esta cuestión desde una perspectiva de género, para ver si existen diferencias a la hora de reducir la jornada a fin de atender las necesidades familiares.

La legislación al respecto dicta que las reducciones de jornada van de la mano de una reducción del salario proporcionalmente. Estas reducciones pueden deberse a distintos motivos: para el cuidado del lactante, por cuidado de menores y otros familiares, por cuidado de menores enfermos y otros motivos (Dirección General de Servicios para las Familias y la Infancia, 2019).

Asimismo, mujeres y hombres pueden tener contratos indefinidos o temporales (ambos a tiempo completo o a tiempo parcial). En ellos se encuentran diferencias puesto que,

sobre todo en los contratos temporales, hay un mayor porcentaje de hombres que de mujeres (Instituto de la Mujer, 2020). Sin embargo, como queda reflejado en el gráfico 9, si se tienen en consideración los contratos indefinidos, existe una mayor presencia de mujeres en los contratos a tiempo parcial.

Gráfico 9. Contratos de duración indefinida según tipo de jornada y sexo en 2019



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Instituto de la Mujer (2020).

Se podría decir que actualmente existe una brecha de género en cuanto al tiempo que mujeres y hombres dedican al trabajo a tiempo parcial. Las mujeres representan el 74,3% de las personas que cuentan con este tipo de contratos. Además, el motivo que comentan el 93% de las mujeres que deciden trabajar a media jornada es por el cuidado de hijos o adultos enfermos (Agencia de datos de Europa Press, 2021). En efecto, en la Unión Europea, los contratos a tiempo parcial son la práctica más generalizada por parte de las mujeres, especialmente cuando los hijos comienzan la escuela (Llorent y Cobano-Delgado, 2018). Por lo tanto, se entiende que la vida familiar tiene efecto en el tipo de contrato que, sobre todo las mujeres, escogen para poder conciliar ambos espacios. Cabe destacar la posibilidad de que algunas mujeres u hombres decidan voluntariamente trabajar a tiempo parcial porque priorizan la familia al trabajo.

Paralelamente, otra opción distinta a la reducción de jornada o al abandono del trabajo, es la preferencia de contratar ayuda externa para el cuidado de los hijos. Ahora bien, hay que tener en cuenta que se trata de una opción costosa que muchas familias no se pueden permitir. Tomando como indicador el módulo sobre conciliación entre la vida

laboral y familiar de 2018, tan solo el 17,1% de las personas entre 18 y 64 años con hijos menores de 15 años utilizaron servicios profesionales para el cuidado de sus hijos (I.N.E., 2019).

En línea con esto último, una medida que pueden tomar los Estados para facilitar la conciliación de mujeres y hombres es proporcionar servicios públicos para el cuidado de los hijos, sobre todo en edades tempranas (de 0 a 3 años) puesto que es cuando más complicaciones de conciliación se les presentan a los padres. Estos servicios también pueden proporcionarse por parte de las empresas como ayuda extra a los empleados. Asimismo, surgen con el fin de ofrecer a los menores una “atención socioeducativa de calidad, así como favorecer que las familias puedan hacer compatible su trabajo con las responsabilidades y tareas familiares” (Dirección General de Servicios para las Familias y la Infancia, 2019). Se destacan como ejemplos las escuelas infantiles, ludotecas, los centros de encuentro para niños y mayores o los servicios de apoyo directo a las familias, entre muchos otros.

Dicho esto, la Encuesta de Condiciones de Vida de 2016 realizada por el Instituto Nacional de Estadística (2020), arroja datos en relación a la asistencia de los hijos a estos centros de educación. De hecho, el 43,7% de los niños con menos de tres años acudieron a centros de cuidado infantil. Sin embargo, más de la mitad de hogares (el 54,6%) tuvieron que pagar el coste íntegro, y evidentemente, se presentan diferencias atendiendo al nivel de ingresos, puesto que aquellos hogares con ingresos más elevados hacen un uso mayoritario de estos servicios.

4.5 Prestaciones económicas

Finalmente, una medida importante que puede tomar el gobierno de un país para ayudar a las familias a conciliar es proporcionarles una prestación económica para el cuidado de los niños y para fomentar a la vez la natalidad. Ciertamente es, que generalmente, las ayudas por parte del Estado pueden variar dependiendo de la actividad económica. En concreto, España se encuentra en la cola europea en este aspecto, puesto que en 2019, destinó un 1,3% de PIB a prestaciones sociales a las familias, la mitad que la media europea de 2,4% del PIB (I.P.F., 2019).

De entre las distintas ayudas que el Estado proporciona a las familias, en este estudio se desarrollan brevemente dos: la prestación por nacimiento o adopción y la prestación económica por hijo a cargo. Asimismo destacar que este último epígrafe no se puede desarrollar con perspectiva de género puesto que no se encuentran datos al respecto. Por el contrario, se aborda su uso por el número de beneficiarios por Comunidad Autónoma.

Primeramente, según la Guía de Ayudas Sociales y Servicios para las Familias (2019), existe una prestación económica por nacimiento o adopción de hijos. En ella, se dan dos supuestos:

- Parto o adopción múltiple, por el cual el importe depende del número de hijos y del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), el cual en 2019 era 900€. En la tabla 6 se desglosa la cuantía de la ayuda según el número de hijos.

Tabla 6. Cuantía de la ayuda según el número de hijos

Nº hijos nacidos	Nº de veces del importe mensual del SMI	Importe en 2019
2	4	3.600
3	8	7.200
4 o más	12	10.800

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de la Guía de Ayudas Sociales y Servicios para las Familias (2019).

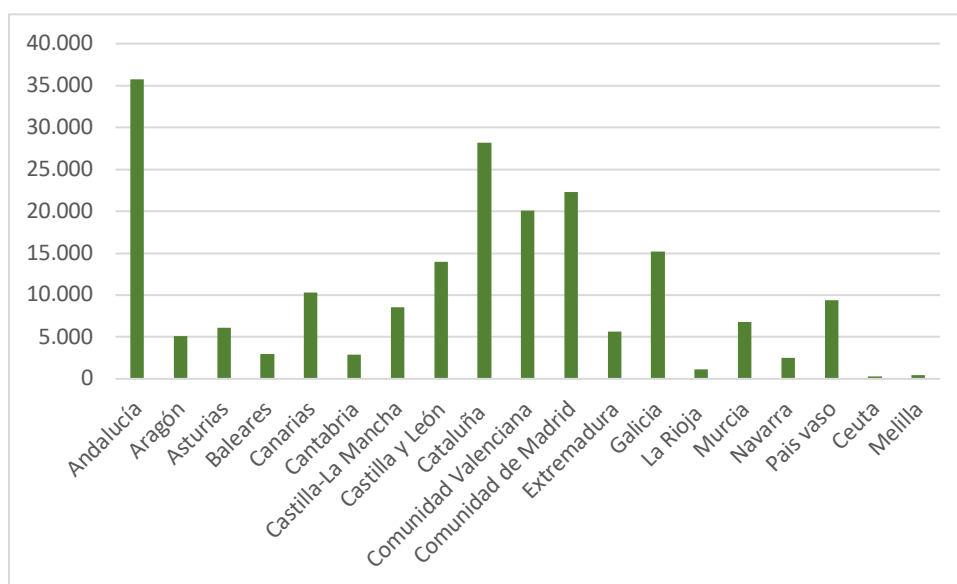
- Nacimiento o adopción en el caso de familias monoparentales, numerosas y madres con discapacidad (igual o superior al 65%). Como requisito los ingresos familiares no pueden superar los 12.313€, y se trata de un pago único cuya cuantía es de 1.000€.

Por otro lado, existe una prestación económica por hijo o menor a cargo. Esta la solicitan “hijos menores de 18 años, afectados de una discapacidad de al menos 33% o mayores afectados de una discapacidad del 65%” (I.N.S.S., 2020). La condición para obtener la prestación económica por hijo a cargo de 341 euros, es contar con un límite de ingresos familiares de 12.313 euros anuales (18.532 en el caso de familias numerosas). En el caso

de las familias en situación más severa, la cuantía asciende a 588 euros, con un límite de ingresos entre los 4.680 y 6.840 euros (Agencia de datos de Europa Press, 2020).

Atendiendo a datos del Instituto Nacional de la Seguridad Social (2021), los datos de prestaciones por hijo o menor a cargo de marzo de 2021 muestran una cifra de beneficiarios de 197.509. A su vez, en relación a esta prestación, se ve una clara diferencia entre Comunidades Autónomas, ya que Andalucía, Cataluña y la Comunidad de Madrid ha sido donde más beneficiarios se han registrado este año.

Gráfico 10. Número de beneficiarios de la prestación por hijo o menor a cargo por Comunidad Autónoma en 2021



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Seguridad Social.

5. Conclusión:

A lo largo de estas páginas se ha evidenciado la importancia de la existencia de medidas de conciliación laboral-familiar para mujeres y hombres indistintamente. Tal y como queda reflejado al inicio del estudio, el objetivo principal de este trabajo de investigación era analizar el uso de las medidas seleccionadas desde una perspectiva de género, para identificar si existe o no una brecha de género en esta cuestión.

Previo a llevar a cabo un análisis exhaustivo de las medidas seleccionadas, se revisan los cambios acaecidos durante las últimas décadas en el mercado laboral con la

incorporación de las mujeres y sus efectos en el ámbito familiar. A pesar de que sigue siendo mayoritariamente la mujer la que dedica más horas al hogar y al cuidado de los hijos, queda evidenciado un interés por parte de los hombres de poder conciliar mejor la vida profesional y la vida familiar. También queda evidenciado en este estudio que fruto de la pandemia, se ha retrocedido en materia de conciliación y que, en algunos casos, la brecha de género se ha visto acrecentada.

Además, esta investigación revisa de forma breve las recientes normativas en materia de igualdad y de conciliación. En el caso español, la legislación actual permite conciliar gracias a ciertas medidas implementadas, como es el ejemplo de los permisos de maternidad y paternidad que han logrado la equidad con las 16 semanas.

Como bien se ha mencionado sucesivas veces en este análisis, la conciliación se hace efectiva gracias a una variedad de agentes que trabajan a favor de la misma. Una vez se produzcan los cambios legislativos, en los cuales España se encuentra encaminada, las empresas han de integrarlos en su cultura empresarial. Ciertamente es, que en nuestro país, siguen prevaleciendo dificultades fruto de una organización del trabajo rígida que sigue sin contemplar al eje familiar como un aspecto fundamental de la vida de un trabajador. Asimismo, cabe destacar que, hoy en día, se entiende la posibilidad de conciliar vida familiar y vida laboral como un indicador de búsqueda de trabajo. Finalmente, el último agente de cambio que se destaca es la sociedad. En concreto, se refuerza el debate en torno a los estereotipos de género que tanto mujeres como hombres seguimos perpetuando.

En cuanto al resultado del análisis, cada vez se encuentra más igualado el uso de los permisos de maternidad y paternidad. Ahora bien, una comparativa con la media europea muestra como estos permisos en España siguen siendo escasos, y que por lo tanto, sigue habiendo espacio de mejora.

Sin embargo, en el caso de las excedencias, a pesar de ser un número reducido, mayoritariamente son terreno de las mujeres, por lo tanto, existe brecha de género. Esto incita a reflexionar a qué se debe que sean las mujeres las que dejen de lado su vida profesional durante un periodo de tiempo para poder atender las necesidades familiares. Si se debe a unos estereotipos de género, que siguen poniendo el cuidado en

manos de las mujeres, o si puede deberse también a una brecha de género en otros aspectos como pueden ser el salario o la categoría de empleo, que hacen más difícil que sean los hombres los que abandonen la carrera profesional por razones de índole económica.

Por otro lado, también se han abordado medidas de conciliación más indirectas como son los horarios laborales o las reducciones de jornada. En estos casos, queda evidenciado que mayoritariamente los hombres cuentan con horarios más extensos que dificultan la conciliación. Por el contrario, las mujeres reducen su horario laboral voluntariamente y son mayoritarias en los contratos parciales, ya que les permiten conciliar ambos espacios. Una vez más, existe brecha de género en esta cuestión.

Finalmente, se analizan brevemente las ayudas económicas que el Estado pone a disposición de las familias y se encuentran también diferencias según Comunidad Autónoma.

Dicho esto, las medidas analizadas suponen una breve pincelada de la gran variedad de políticas que se pueden llevar a cabo para que mujeres y hombres concilien su vida profesional y familiar. Sin embargo, se analizan las expuestas en este trabajo, puesto que son las más extendidas en los países europeos, así como las que más producción académica han tenido fruto de su notoriedad y de la variedad de datos existentes.

Por último, se ofrecen una serie de propuestas, que permitan reflexionar al lector sobre la necesidad de que sucedan avances y mejoras en las medidas de conciliación, así como normalizar y animar su uso igualitario entre mujeres y hombres:

- En primer lugar, que la pandemia sirva de precedente a las empresas para reforzar o impulsar mejores medidas de conciliación, fruto de un mayor entendimiento de la importancia de conciliar, puesto que la familia es un eje fundamental de las personas y de la sociedad en su conjunto.
- En segundo lugar, una mayor flexibilidad en el lugar de trabajo. Un gran ejemplo mencionado en este estudio es el teletrabajo como nueva herramienta de trabajo.

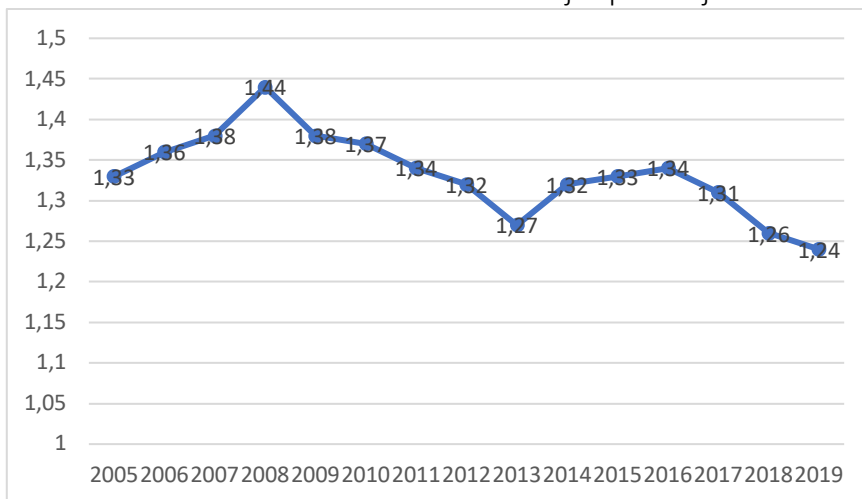
- En tercer lugar, una mayor flexibilidad en los horarios de trabajo, que permita a las personas distribuir, en cierta medida, su jornada laboral (entradas, salidas, ausencias por motivos justificados, etc.), que les permita hacer frente a aquellas situaciones que surgen en el día a día.
- En cuarto lugar, ampliar las medidas existentes como en el caso de los permisos de paternidad y de maternidad, tomando como referencia los países europeos que estén más avanzados en esta cuestión.
- En quinto lugar, fomentar que las empresas cuenten con políticas de recursos humanos que introduzcan la conciliación como objetivo a corto plazo. Asimismo, se trata de ir más allá, y contemplar la conciliación como parte de la cultura empresarial.
- Finalmente, fomentar el discurso en la sociedad. Hablar de conciliación y corresponsabilidad, normalizar el uso de estas medidas entre las mujeres y los hombres y tratar de poner fin a los estereotipos de género arraigados.

Por último, a pesar de que se necesitan mejoras, España se encuentra en el camino para lograr una buena conciliación y corresponsabilidad entre la vida laboral y familiar para mujeres y hombres. Es labor de todos implementar mejores medidas y animar a que se haga un uso igualitario de las mismas, para reducir la brecha de género en materia de conciliación.

6. Anexos:

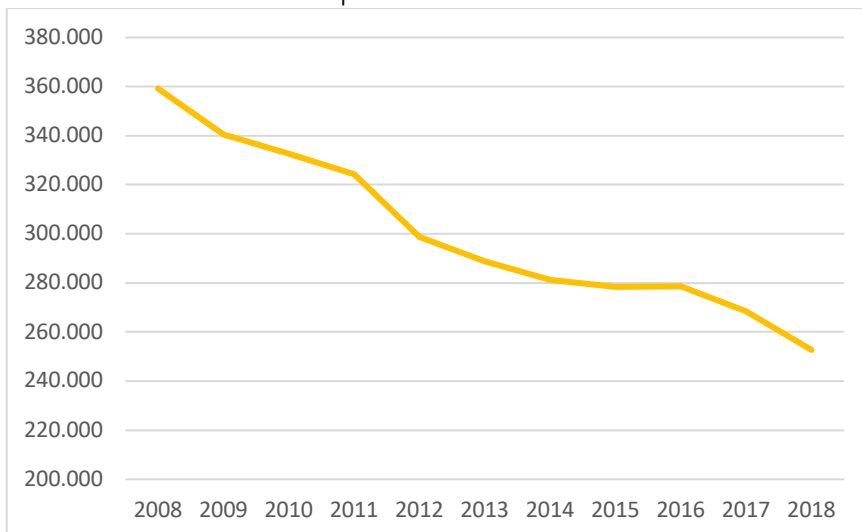
A continuación, se adjuntan los anexos considerados relevantes para la profundización de algunos conceptos del estudio:

Anexo 1. Evolución del número medio de hijos por mujer



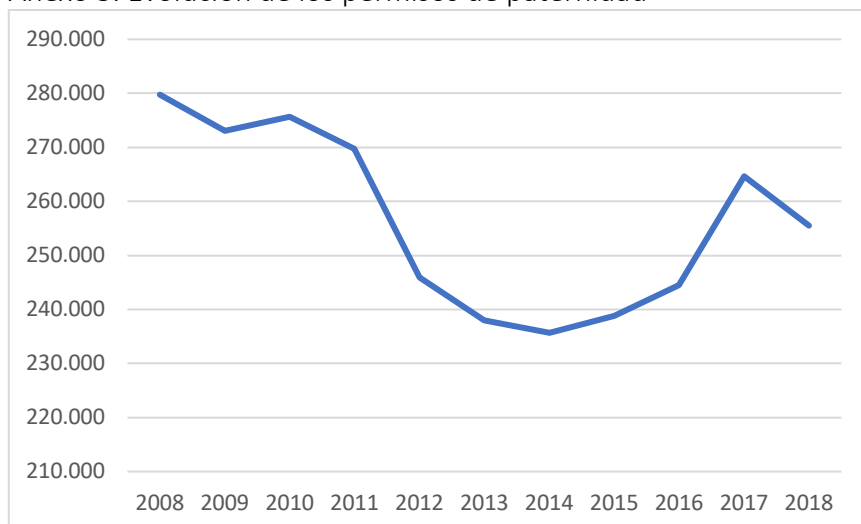
Fuente: elaboración propia basada en los datos del I.N.E. (2019).

Anexo 2. Evolución de los permisos de maternidad



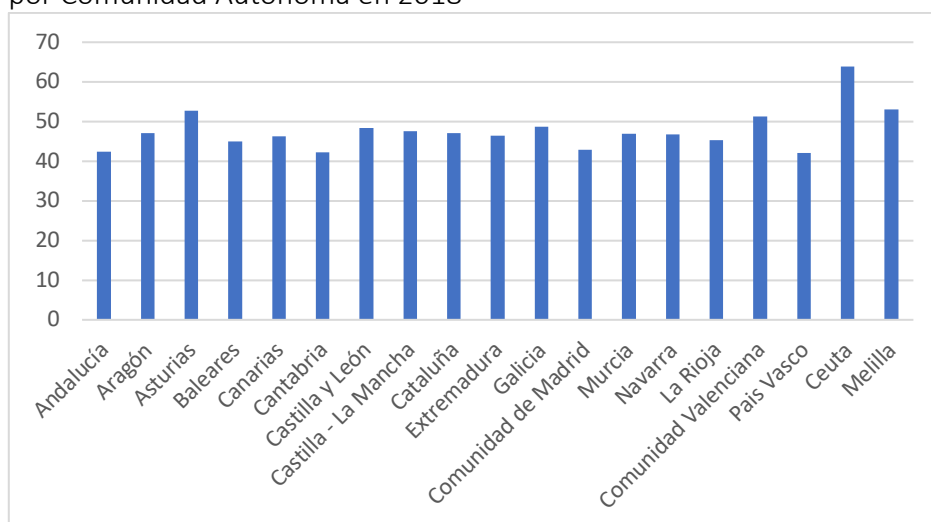
Fuente: elaboración propia basada en los datos del I.N.E. (2020).

Anexo 3. Evolución de los permisos de paternidad



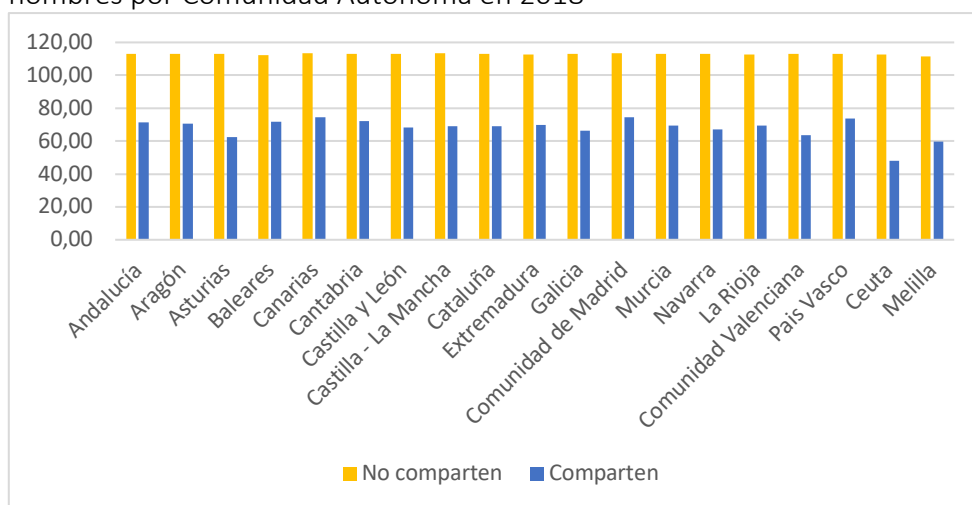
Fuente: elaboración propia basada en los datos del I.N.E. (2020).

Anexo 4. Duración media de los periodos de descanso disfrutados por el otro progenitor por Comunidad Autónoma en 2018



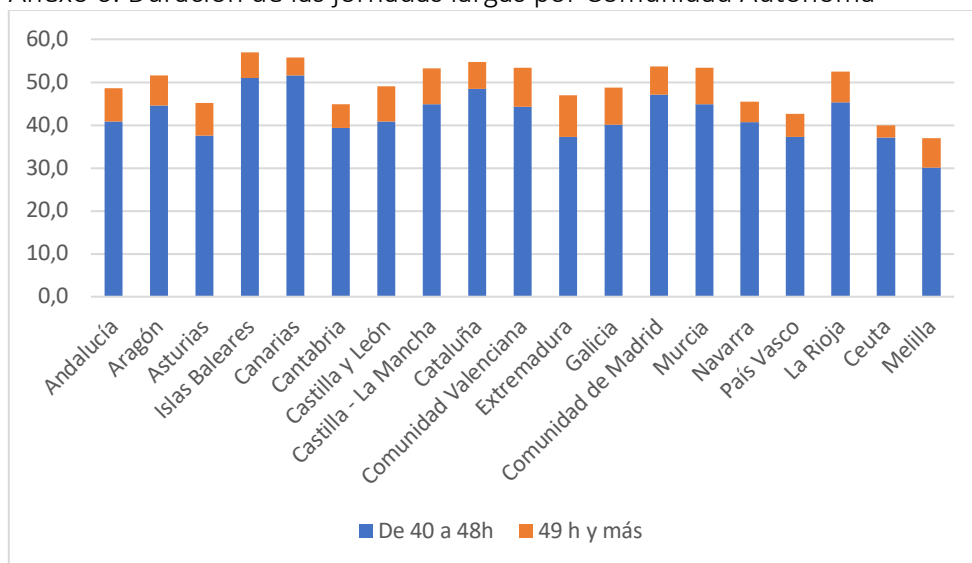
Fuente: elaboración propia a partir de los datos aportados por el Instituto de la Mujer (2020).

Anexo 5. Duración media de los periodos de descanso disfrutados por mujeres y hombres por Comunidad Autónoma en 2018



Fuente: elaboración propia a partir de los datos aportados por el Instituto de la Mujer (2020).

Anexo 6. Duración de las jornadas largas por Comunidad Autónoma



Fuente: elaboración propia a partir de los datos aportados por el I.N.E. (2020).

7. Bibliografía:

- Agencia de datos de Europa Press. (25 de Septiembre de 2020). *Ayudas por hijo a cargo en España, estadística, cuantía y datos*. Recuperado el 30 de Marzo de 2021, de Agencia de datos de Europa Press: <https://www.epdata.es/datos/ayudas-hijo-cargo-espana-estadistica-cuantia-datos/417>
- Agencia de datos de Europa Press. (25 de Septiembre de 2020). *Conciliación de la vida laboral y familiar en España, estadísticas, datos y gráficos*. Recuperado el 22 de Marzo de 2021, de Agencia de datos de Europa Press: <https://www.epdata.es/datos/conciliacion-vida-laboral-familiar-espana-estadisticas-datos-graficos/383>
- Agencia de datos de Europa Press. (25 de Septiembre de 2020). *Las prestaciones de nacimiento, en datos y gráficos*. Recuperado el 22 de Marzo de 2021, de Agencia de datos de Europa Press: <https://www.epdata.es/datos/permiso-prestacion-paternidad-maternidad-datos-graficos/264>
- Agencia de datos de Europa Press. (15 de Marzo de 2021). *Las mujeres en España, en datos y gráficos*. Recuperado el 2 de Abril de 2021, de Agencia de datos de Europa Press: <https://www.epdata.es/datos/mujeres-datos-graficos/254>
- Alcañiz, M. (2004). Conciliación entre las esferas pública y privada: ¿Hacia un nuevo modelo en el sistema de géneros? *Sociología, Problemas e Prácticas*(44), 47-70.
- Alcañiz, M. (31 de Julio de 2008). Las políticas de conciliación entre el ámbito laboral y el familiar ¿Cambio o continuidad en el sistema de género? *Ex aequo* (18), 85-102.
- Campillo Poza, I. (2019). *Políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la Unión Europea*. UNAF (Unión de Asociaciones Familiares).
- Cigna. (1 de Junio de 2020). *Cigna presenta los primeros resultados del estudio Cigna COVID-19 Global Impact* . Recuperado el 29 de Marzo de 2021, de Cigna: <https://www.cignasalud.es/sala-de-prensa/notas-de-prensa/cigna-presenta-los-primeros-resultados-del-estudio-cigna-covid-19>
- Davies, R. (27 de Mayo de 2013). *Work-life balance. Measures to help reconcile work, private and family life*. Recuperado el 1 de Marzo de 2021, de Library of the European Parliament: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/bibliotheque/briefing/2013/130549/LDM_BRI\(2013\)130549_REV1_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/bibliotheque/briefing/2013/130549/LDM_BRI(2013)130549_REV1_EN.pdf)

- Dirección General de Servicios para las Familias y la Infancia. (2019). *Guía de Ayudas Sociales y Servicios para las Familias 2019*. Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, Dirección General de Servicios para las Familias y la Infancia.
- Gomez, S., & Marti, C. (2004). La incorporación de la mujer al mercado laboral: Implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia. *IESE Research Papers*.
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (Enero de 1985). Source of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Gómez Bueno, C. (2001). Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis. *Revista de sociología* (63-64), 123-140.
- Herramienta de apoyo N°6: Conciliación de la vida laboral*. (s.f.). Obtenido de Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad: https://www.igualdadnlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/herramienta_Apoyo_6_conciliacion_vida_laboral.pdf
- I.N.E. (7 de Febrero de 2012). *Encuesta de empleo del tiempo 2009-2010*. Recuperado el 13 de Enero de 2021, de Instituto Nacional de Estadística: <https://www.ine.es>
- I.N.E. (2019). *Encuesta de Población Activa. Módulo sobre conciliación entre la vida laboral y familiar. Año 2018*. Recuperado el 22 de Enero de 2021, de Instituto Nacional de Estadística: <https://www.ine.es>
- I.N.E. (2019). *Indicadores de calidad de vida. Jornadas largas*. Recuperado el 28 de Marzo de 2021, de Instituto Nacional de Estadística: <https://www.ine.es>
- I.N.E. (2019). *Indicadores demográficos básicos*. Recuperado el 10 de Enero de 2021, de Instituto Nacional de Estadística: <https://www.ine.es>
- I.N.E. (2020). *Encuesta de Población Activa*. Recuperado el 15 de Enero de 2021, de Instituto Nacional de Estadística: <https://www.ine.es>
- I.N.E. (2020). *Incidencia en el empleo por la existencia de hijos. Excedencias para el cuidado de hijos*. Recuperado el 20 de Enero de 2021, de Mujeres y Hombres en España. Instituto Nacional de Estadística.: <https://www.ine.es>
- I.N.E. (2020). *Mujeres y hombres en España. Conciliación trabajo y familia*. Recuperado el 4 de Abril de 2021, de Instituto Nacional de Estadística: <https://www.ine.es>

- I.N.S.S. (23 de Diciembre de 2020). *Prestaciones de Seguridad Social y otra protección social. Anuario de Estadísticas 2019*. Recuperado el 30 de Enero de 2021, de Instituto Nacional de Seguridad Social. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social:
<https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/anuarios/2019/index.htm>
- I.P.F. (1 de Diciembre de 2015). *La conciliación de la vida laboral y familiar en España*. Instituto de Política Familiar, Madrid. Recuperado el 31 de Marzo de 2021, de Instituto de Política Familiar:
[http://www.ipfe.org/España/Noticia/La conciliación %22es una utop%C3%A Da%22 en España](http://www.ipfe.org/España/Noticia/La%20conciliación%20es%20una%20utop%C3%ADa%20en%20España).
- I.P.F. (2019). *Informe Evolución de la Familia en España 2019*. Instituto de Política Familiar, Madrid.
- Instituto de la Mujer. (2020). *Mujeres en Cifras. Conciliación*. Recuperado el 22 de Febrero de 2021, de Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad:
<https://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/Conciliacion.htm>
- Instituto de la Mujer. (2020). *Mujeres en Cifras. Empleo y prestaciones sociales*. Recuperado el 1 de Abril de 2021, de Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad:
<https://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/EmpleoPrestaciones/EmpleoPrestaciones.htm>
- Instituto Nacional de la Seguridad Social. (2020). *Trámites y gestiones. Prestaciones familiares*. Recuperado el 4 de Abril de 2021, de Instituto Nacional de la Seguridad Social. Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones:
<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/InformacionUtil/44539/44999>
- Instituto Nacional de la Seguridad Social. (31 de Marzo de 2021). *Estadísticas, Presupuestos y Estudios*. Recuperado el 4 de Abril de 2021, de Instituto Nacional de la Seguridad Social. Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones:
<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST45/2589>
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). (2017). *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6ª EWCS - España*. Gobierno de España, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid.

- 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, de 6 de noviembre de 1999, núm., 266, pp. 38934 a 38942. <https://www.boe.es/eli/es/l/1999/11/05/39/dof/spa/pdf>
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, de 23 de marzo de 2007, núm., 71. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>
- Llorent Bedmar, V., & Cobano-Delgado Palma, V. C. (2018). Una aproximación a la conciliación familiar y laboral en la Unión Europea. *XVI Congreso Nacional Educación Comparada Tenerife*, 353-360.
- Macinnes, J. (2005). Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar. *Cuadernos de relaciones laborales*, 23(1), 35-71.
- Meil Landwerlin, G., García Sainz, C., Luque de la torre, M. Á., & Ayuso Sánchez, L. (2008). Las grandes empresas y la conciliación de la vida laboral y personal en España. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*(71), 15-33.
- Observatorio Igualdad y Empleo. (2021). *Paro registrado. Febrero 2021*. Observatorio Igualdad y Empleo.
- OCDE. (March de 2016). *Parental leave: Where are the fathers? Men's uptake of parental leave is rising but still low*. Recuperado el 5 de Febrero de 2021, de Organisation for Economic Cooperation and Development: <https://www.oecd.org/policy-briefs/parental-leave-where-are-the-fathers.pdf>
- Papí-Gálvez, N. (2005). La conciliación de la vida laboral y familiar como proyecto de calidad de vida desde la igualdad. *RES. Revista Española de Sociología*(5), 91-107.
- R.A.E. (s.f.). Obtenido de Real Academia Española: <https://www.rae.es>
- Ramos, J., & Gómez, A. (9 de Junio de 2020). *¿Por qué los retos de la conciliación en tiempos de Covid-19 son todavía mayores para las mujeres?* Recuperado el 23 de Marzo de 2021, de Ivie: https://www.ivie.es/es_ES/covid-19-agrava-las-diferencias-hombres-mujeres-la-conciliacion-la-vida-familiar-laboral/
- Randstad. (17 de Junio de 2020). *España, a la cola de Europa en flexibilidad laboral: Solo el 68% de los trabajadores pueden modificar su horario para conciliar*. Recuperado el 24 de Marzo de 2021, de Randstad: <https://www.randstad.es/nosotros/sala-prensa/espana-a-la-cola-de-europa->

[en-flexibilidad-laboral-solo-el-68-de-los-trabajadores-pueden-modificar-su-horario-para-conciliar/](#)

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, de 7 de marzo de 2019, núm., 57. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2019/BOE-A-2019-3244-consolidado.pdf>

Rivero Recuenco, Á., Caunedo, P., & Rodríguez, A. (2008). *De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones*. Madrid: Instituto de la Mujer.

Sabater, M. C. (2014). La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*(30), 163-198.

Torns, T. (2011). Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿el mismo discurso? *RIDEG: revista interdisciplinar de estudios de género*(1), 5-13.

Ugarteburu Gastañares, I., Cerrato Allende, J., & Ibarretxe Zorriqueta, R. (2008). Transformando el conflicto trabajo/familia en interacción y conciliación trabajo/familia. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*(18), 17-41.