



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Facultad de Trabajo Social

Trabajo Fin de Grado

LA CONCILIACIÓN LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL. UN RETO DE NUESTRA SOCIEDAD.

Alumno/a: Aurora Priego Sabariego

Tutor/a: M^a del Carmen Peral López

Dpto: Derecho del Trabajo y de la Seguridad
Social

Julio, 2019

Índice

• RESUMEN.....	2
• INTRODUCCIÓN.....	4
• MARCO TEÓRICO.....	5
• MARCO LEGISLATIVO	7
• Normativa europea	7
• Normativa española	8
• Normativa autonómica en materia de conciliación	12
• CONCEPTOS	13
• CORRESPONSABILIDAD.....	14
• HISTORIA DE LA MUJER	15
• CONCILIACIÓN.....	17
• La conciliación a distintos niveles.....	17
• Actores que intervienen en la conciliación	19
• CONSECUENCIAS DE UNA MALA CONCILIACIÓN	21
• PAISES EUROPEOS CON MEJOR CONCILLIACIÓN	22
• ¿Qué es la CEDAW?.....	24
• CAUSAS DE LAS DESIGUALDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN CONCILIACIÓN.....	26
• RELACIÓN CON EL TRABAJO SOCIAL	32
• BIBLIOGRAFÍA.....	35
• WEBGRAFÍA	37

Índice de tablas y gráficos

• Actores implicados en la conciliación.....	19
• Países europeos con mayor conciliación.....	23
• Efectos de la brecha de género.....	27
• Doble jornada de la mujer.....	28
• Personas ocupadas que les ha afectado/creen que les afectara la maternidad y maternidad en su trayectoria.....	31
• Porcentaje de personas ocupadas con permiso de natalidad, sexo y edad.....	31
• Excedencias para el cuidado de hijos/as y familiares por sexo.....	32

• RESUMEN

Este trabajo fin de grado estudia y analiza mediante normativa, jurisprudencia y diferentes documentos de ámbito nacional e internacional, cual es el estado de la conciliación familiar y laboral en España. Se ha investigado en diferentes informes, documentos y publicaciones para poder analizar y estudiar esta problemática.

Es necesario destacar cuál es el papel de la mujer dentro del mercado laboral, primero realizando un recorrido por la historia y luego analizando cuál es la situación actual.

Se pretende estudiar los diferentes aspectos de la conciliación laboral desde una perspectiva de género, medidas implantadas, cuál es su utilidad, a quién está dirigida y su evolución a lo largo de los años en España.

La elección de este tema guarda relación con muchos aspectos que hemos ido estudiando a lo largo del Grado en Trabajo Social, como por ejemplo, la asignatura de Trabajo Social y mujer, que trata la perspectiva de género, el techo de cristal que encuentran las mujeres en lo laboral, muchas veces como consecuencia de ese déficit en la conciliación, y la posición poco favorable de las mujeres respecto a los hombres en diferentes esferas.

Aunque con el paso del tiempo, la equidad de género se está logrando a pequeños pasos, podemos observar que en el ámbito laboral no se logran los avances previstos y que la cuestión de la conciliación sigue recayendo con mayor peso en la figura de la mujer.

PALABRAS CLAVE: Conciliación laboral, familiar y personal, mujer, mercado laboral.

• ABSTRACT

This dissertation delves into labour and family conciliation in Spain, by analysing the regulations, jurisprudence and different national and international documents. Different reports and documents have been used on this research in order to further consider and analyze the above-mentioned problem.

The role of women in the labour market should be pointed out. Firstly, by reviewing thoroughly their role historically and then, analyzing the current situation.

The aim is therefore to analyse different aspects of labour conciliation from a gender perspective, implemented measures and purpose, to whom these are aimed at and their evolution over time in Spain.

The choice of this topic is related to several aspects that have been studied closely throughout the Bachelor's degree in Social Work, such as the subject of Social Work and Women.

This deals with the gender perspective, the glass ceiling found by women in labour, often as a result of a lack of conciliation, and the unfavourable competitive position of women in comparison with men in a large number of areas.

In spite of the fact that over the years, gender equality is being achieved progressively, it is apparent that, in the work environment, the expected progress is not been achieved yet and the issue of family and labour conciliation is still more likely to adversely affect women.

KEYWORDS: Labour, family and personal conciliation, women, labour market.

• INTRODUCCIÓN

La conciliación laboral, personal y familiar en España todavía siguen siendo unos de los retos pendientes. Resulta casi imposible la compatibilidad de las responsabilidades tanto familiares como laborales, parece que conciliación es sinónimo de conflicto social. La sociedad está sometida a cambios a los cuales debemos habituarnos. A día de hoy, muchas familias se encuentran con ambos conyugues trabajando y debemos facilitarle el poder compaginar el ámbito laboral y familiar.

Las políticas de conciliación son una ventaja tanto para trabajadores como para empresarios, porque el trabajador aumenta su bienestar tanto en el trabajo como en casa, así como dejando atrás el estrés que puede suponer el no saber cómo organizar ambas vidas.

La conciliación de la vida laboral, personal y familiar se encuentra en la agenda de política europea desde los años noventa. Consecuencia de estas políticas, la conciliación se asemeja con la evolución española para así lograr una sociedad desarrollada, teniendo mucho que ver la integración de la mujer al mercado laboral y cambios sociales y culturales que se han ido produciendo en nuestra sociedad.

Muchas de las políticas de conciliación se encuentran unidas a las políticas de igualdad de género. El término de conciliación ha ido evolucionando hasta llegar al término de corresponsabilidad, el cual pretende conseguir una igualdad plena en las responsabilidades, derechos y deberes entre mujeres y hombres.

Recientemente la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha avisado de la precariedad laboral del empleo que se está produciendo y creando, en los países pertenecientes a Europa como en todo el mundo. Los países hacen frente a un doble reto: subsanar los daños ocasionados por la crisis y producir empleo de calidad para las personas que se incorporen al mercado de trabajo.

La conciliación puede ser unos de los aspectos a mejorar dentro del panorama laboral en España, ya que la falta de conciliación tiene un efecto directo en la natalidad, ya que cada vez las parejas suelen tener menos hijos y existe un retraso en la edad en que los jóvenes españoles deciden convertirse en madres y padres.

También cabe destacar, que muchas organizaciones han progresado en los últimos años y han empezado a gestionar el tema de la conciliación de una manera más profesional y estratégica

Puede ser que el sector público posea una de las mejores condiciones para poder llevar a cabo la conciliación, ya que facilita en muchos casos que el tipo de jornada sea por la mañana y la flexibilidad de entrada al trabajo, mayor estabilidad y menos inseguridad en la pérdida de empleo en el caso de ser personal funcionario.

Por último, se deberían de crear políticas de conciliación que no solo fuesen dirigidas a la mujer, ya que se continuaría con el papel femenino de la mujer tradicional cuidadora.

• MARCO TEÓRICO

Según el diccionario coeducativo, (Llano et al., 2008, pp.10) define la conciliación de la vida laboral, familiar y personal como *“Construcción de una carrera profesional satisfactoria, aprovechamiento de las oportunidades culturales y de ocio, ejercicio de un papel activo en la sociedad, desarrollo de una vida plena, equilibrada y sin discriminación, basada en un reparto equitativo de tareas, en medidas laborales que la favorezcan y en leyes que las sustenten.”*

La conciliación de la vida familiar, laboral y personal está presente en la agenda política europea desde finales de los años noventa del siglo pasado. La conciliación se ha transformado en uno de los retos de vital importancia en España en el siglo XXI, identificándose con la evolución española hacia una sociedad más desarrollada.

La conciliación posibilita poder tener un trabajo remunerado con la actividad familiar y personal de los trabajadores. La falta de conciliación se traduce en un conflicto de roles afectando principalmente a las mujeres, ya que son éstas las que siempre piden los permisos de maternidad. Así, según los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de los 1,72 millones de permisos concedidos desde 2009, sólo el 1,72% del total fueron compartidos.

A su vez, la división social del trabajo ha atribuido el trabajo de la esfera privada a la mujer, realización de las tareas domésticas, cuidado de los/las hijos/as, mayores, familiares enfermos/as, etc. mientras que el hombre era quien se dedicaba a la esfera pública.

La incorporación de la mujer al mercado laboral puede afectar al ámbito familiar debido a la falta de conciliación de trabajo y familia, son las mujeres las que asumen individualmente cargas laborales y familiares, lo que supone siempre dedicarle más tiempo a la familia y menos al trabajo, agravándose el problema por los extensos horarios laborales y la predisposición de aumentar la distancia entre el hogar y el trabajo.

En 2015, la ONU aprobó la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible. La Agenda cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, que van desde la eliminación de la pobreza, la educación, a combatir del cambio climático o igualdad de la mujer...etc.

El Objetivo 5 de dicha Agenda es: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas. Destacamos del objetivo que la igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible.

Para ello, es necesaria establecer nuevos marcos legales sobre la igualdad de las mujeres en ámbito laboral y erradicar de las prácticas nocivas sobre las mujeres es decisivo para finalizar con la discriminación basada en el género.

Se trata de un problema que la sociedad actual debe resolver para que tanto hombres como mujeres puedan conciliar su vida laboral y familiar, para poder formar familias sólidas, prestar una atención como es debido a los familiares y tener una buena convivencia.

Pero es muy necesario destacar, que es muy importante conseguir la conciliación laboral y familiar y, del mismo modo, es necesaria la conciliación personal, esencial para que las personas puedan mantener su propio equilibrio.

Luego la conciliación laboral, familiar y personal podemos identificarla con la evolución de la sociedad española hacia una sociedad desarrollada, que permite compatibilizar el trabajo remunerado con la vida familiar y personal.

Partimos de la idea de que la conciliación es un derecho de ciudadanía y una condición fundamental para ejercer la paridad. Apostamos por el equilibrio económico y laboral. Para ello las políticas públicas son una pieza clave para incentivar la reorganización social y aumentar la conciencia del valor de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. (Gálvez, 2008)

En los últimos años hemos asistido a un importante cambio en diferentes ámbitos: (UGT Castilla y León, 2014)

- En el aspecto social: la incorporación de una amplia parte de la población femenina al mercado laboral, el incremento de la esperanza de vida de nuestros mayores, la aparición de nuevas estructuras familiares, etc.
- En el ámbito político: los avances legislativos en materia de igualdad y la presencia de la misma en la negociación colectiva, la adopción de medidas dirigidas a la protección de la maternidad y a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, etc., que han venido disfrutando mayoritariamente las mujeres.
- En lo económico: la globalización, los nuevos modelos de organización del trabajo (disponibilidad total, largas jornadas de trabajo fuera del hogar, ...), etc.

Pero la sociedad actual está modificando el concepto de conciliación, poniendo mayor énfasis en los derechos de los hombres en este ámbito, evitando con ello que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos laborales relacionados con el cuidado de los/as hijos/as y de las personas dependientes. (UGT Castilla y León, 2014)

Lo que sí está claro es que los elementos que definen la conciliación (Proyecto Confío, 2006) son :

- Participación de mujeres y hombres en todos los espacios públicos y privados sin merma en la calidad de vida.
- Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Compatibilidad de intereses, obligaciones y necesidades de mujeres y hombres.
- Ejercicio pleno de la ciudadanía.
- Utilización del tiempo propio y de forma autónoma de mujeres y hombres por igual.
- Revalorización de espacio doméstico.
- Disfrute del tiempo de ocio.

• MARCO LEGISLATIVO

• Normativa europea

En el Consejo de Europa, la Carta Europea (191, revisada en 1996) se reconocen derechos referentes a la protección de la maternidad y otros que protegen al trabajador con responsabilidades familiares.

En la Unión Europea encontramos la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales en 1989, es un texto indicativo, el cual invita a los Estados que forman parte de la UE a que adopten medidas que les ayuden a compaginar las obligaciones profesionales y familiares. Años después, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, Niza 2000, recoge en su artículo 33: “ Se garantiza la protección de la familia en los planos jurídico, económico y social. Con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño.” (Sectaría de mujer y Políticas Sociales)

Por otro lado, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea insta el principio de igualdad ante la ley, así como la prohibición de discriminación y en su artículo 23 destaca la igualdad entre hombres y mujeres y las acciones positivas como medidas compatibles con la igualdad de trato.

Éstas y otras medidas legislativas y políticas tienen como objetivo principal la conciliación de la vida laboral, familiar y personal enmarcado dentro de los objetivos dirigidos a promover y fomentar la igualdad de oportunidad y trato entre mujeres y hombres.

A su vez, la Unión Europea ha desarrollado una serie de Directivas que obligan a los Estados miembros de la misma a incorporar en su legislación medidas destinadas a mejorar y hacer más compatibles las condiciones de vida y empleo para las trabajadoras y trabajadores. Establecen requisitos mínimos de obligado cumplimiento, que pueden y deben ser mejorados por las legislaciones de los Estados Miembros.

El primer hito de equiparación de acceso y disfrute de derechos parentales entre hombres y mujeres, se encuentra en la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, sobre permiso parental que se celebró el 14 de diciembre de 1995.

Dentro de los Tratados de la Unión Europea, destacar el Tratado de Amsterdam que entró en vigor en 1999, que sustituyó el Tratado de Maastricht, el cual hace alusión a la igualdad entre hombres y mujeres e introduce el objetivo de eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres, promoviendo la igualdad entre ambos.

Posteriormente entró en vigor la Directiva 2006/54/CE del Parlamento y del Consejo del 5 de julio de 2006 sobre igualdad de oportunidad de trato entre hombres y mujeres en el empleo.

Con toda esta normativa, se produce un avance en el tema de conciliación en la UE y sus Estados miembros, en 2008 revisaron, mediante agentes sociales, el acuerdo de 1995 animados por la Comisión. Como resultado de la revisión se firmó un nuevo acuerdo marco que se aplica por la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, derogando la directiva de 1996.

- **Normativa española**

Según M^a Jesús Vilches, secretaria Confederal de la Mujer CC.OO “**la Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras**, aprobada por el BOE del 6 de noviembre de 1999, supone un paso más en la eliminación de los obstáculos que encontramos las mujeres por el papel social que de modo “natural” se nos asigna. La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo asalariado y su participación en espacios públicos ha conllevado transformaciones en las relaciones familiares.” Esta Ley fue la primera norma en materia de conciliación en el derecho interno, dictada para salvar directivas de conciliación de la UE del año 1992 y año 1996 que reguló las situaciones de maternidad, lactancia, permiso parental...

La **Constitución Española** (1978) recoge en su Artículo nº 14 “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.” Destacamos a su vez el Artículo nº 35.1 donde explica que los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, la libre elección de su profesión, la promoción a través del trabajo y una remuneración suficiente para poder satisfacer sus necesidades y las de su familia sin que exista discriminación por razón de sexo.

El artículo nº 9.2 explica la obligación de los poderes públicos a promover las condiciones para que la libertad e igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

Como consecuencia de dicho mandato constitucional se elaboró y publicó la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** que tiene como finalidad alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres y eliminar toda discriminación por razón de sexo, en particular la que afecta a las mujeres. Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

También incorpora un conjunto de medidas para subsanar y corregir la desigualdad en los distintos ámbitos de la realidad social, cultural y artística y para el fomento de la igual.

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

En la misma línea, según el Ministerio de Igualdad (2010), sus objetivos fundamentales en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal son:

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

A su vez, en las disposiciones adicionales de la Ley, podemos encontrar modificaciones, de preceptos recogidos en normativa vigente, necesarias para su acomodación a las exigencias y previsiones derivadas de la presente Ley.

En las disposiciones transitorias se establece el régimen aplicable temporalmente a algunos aspectos de la Ley, como nuevos derechos de paternidad y maternidad, equilibrada composición de las listas electorales, nuevos convenios colectivos...etc.

Por otro lado, en el **Estatuto de los trabajadores** están reconocidos la mayoría de derechos relacionados con la conciliación familiar, laboral y personal como pueden ser la maternidad, paternidad, vacaciones, entre otros.

En el apartado 8 del artículo 34, artículo en el que se regula la jornada laboral, se expone: “Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.”

En el mismo sentido, en su disposición adicional decimoctava (discrepancias en material de conciliación) se recoge que: “Las discrepancias que surjan entre empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida

personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente se resolverán por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.”

Como no podría ser de otro modo, la Jurisprudencia recoge este derecho a la conciliación y condena a las empresas que hacen caso omiso a la normativa vigente¹, haciéndose eco, mediante la herramienta de la perspectiva de género, de las dificultades y cortapisas laborales a las que deben enfrentarse las mujeres trabajadoras a diario, para conciliar trabajo y familia, en un mercado laboral que ha despreciado históricamente el tiempo invertido en los cuidados familiares, negándole valor social, económico y curricular, a pesar de ser el trabajo que sostiene la vida, convirtiendo la práctica de cuidar en uno de los pilares básicos que apuntalan el status quo de las desigualdades laborales entre mujeres y hombres .

Recientemente se ha dado un gran paso en esta materia, el pasado 7 de marzo de 2019 se aprobó 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** que modifica la anterior Ley Orgánica comentada.

El artículo 2 asume la reforma del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y plantea, resumidamente: remarcar el derecho de los trabajadores a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como establecer expresamente el derecho del trabajador a la remuneración correspondiente a su trabajo, planteando la igualdad de remuneración sin discriminación.

Fruto de estas modificaciones, el apartado 8 del artículo 34 anteriormente comentado se modifica con la siguiente redacción: “Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.”

¹ Sirva de ejemplo la sentencia de la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Las Palmas) de 15 de diciembre 2017 (Recurso 1249/ 2017). En primera instancia el Juzgado de lo Social desestimó demanda de trabajadora frente a **decisión empresarial que deniega petición de concreción horaria por razones familiares** (hijo de 7 meses), al haberse aplicado una reducción de jornada con anterioridad sin apreciarse variación familiar posterior y porque la empresa, en la franja matinal propuesta por la operaria, se hallaba sobredimensionada. La operaria recurre alegando que cuando solicitó la reducción de jornada (marzo de 2016), se hallaba embarazada, y su petición de concreción horaria lo era en base a una previsión futura .Por ello, cuando el hijo nació y pudo comprobar directamente cuales eran los requerimientos de esa nueva situación vital, se vio necesitada de una concreción horaria más ajustada a su nueva realidad.

El Tribunal estima el recurso de suplicación reconociendo el derecho de la actora a concretar su jornada laboral por razones familiares condenando a la demandada además, a abonarle una indemnización de 3.500 euros. Ante las graves irregularidades detectadas en perjuicio de los legítimos derechos laborales y de Seguridad Social de la trabajadora, al instrumentarse la reducción de jornada por cuidado de un menor, mediante una aparente “novación contractual” , se acordó dar traslado a la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social a los efectos de que, en su caso, inicien las actuaciones que correspondan frente a la empresa demandada

Se da un avance importante en la consecución de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, en la promoción de la conciliación de la vida personal y familiar y el principio de corresponsabilidad entre ambos progenitores, elementos esenciales para el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

Se introducen novedades afectando a empresas, trabajadoras autónomas, trabajadores y empleados públicos.

Las principales novedades son:

Se amplía el permiso de paternidad hasta las 16 semanas en 2021 equiparándolo al de maternidad. A 1 de abril de 2019 se amplía el permiso de paternidad a 8 semanas (dos primeras obligatorias) que son intransferibles para los nacimientos producidos a partir de esa fecha, 12 semanas (cuatro primeras obligatorias) en 2020 y 16 semanas (seis primeras obligatorias) en 2021.

Si el parto es prematuro y el menor debe permanecer hospitalizado por tiempo superior a la semana, el periodo de suspensión se amplía el tiempo necesario como el nacido se encuentre hospitalizado, 13 semanas el máximo.

Ambos progenitores tienen derecho a una hora para ausentarse del trabajo hasta que el hijo tenga los 9 meses o se pueden acumular en jornadas completas para disfrutarlas de forma simultánea pero sin ser transferibles.

Como incentivo para esta opción, cuando los dos progenitores practiquen este derecho con la misma duración y régimen, el periodo podrá ampliarse hasta que el lactante cumpla los 12 meses, con una reducción de manera proporcional del salario a partir de que se cumplan 9 meses.

Las personas trabajadoras tienen el derecho a solicitar que se le adapte la jornada laboral para que puedan hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Si tienen hijos, el derecho existirá hasta que cumplan los 12 años.

El despido de aquellos trabajadores que se reincorporen a su trabajo después de finalizar el permiso por nacimiento se considerará nulo si no han pasado doce meses desde dicho.

Si se declara nulidad del contrato por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador deberá percibir la retribución correspondiente al trabajo realizado de igual valor.

Se recupera la financiación de las cuotas del convenio especial de aquellos cuidadores no profesionales de aquellas personas que se encuentren en sitio de dependencia a cargo de la Administración General del Estado.

El derecho de las personas trabajadoras a la conciliación de la vida, personal, familiar y laboral conlleva la modificación distintos artículos del Estatuto de los Trabajadores.

Otra medida consiste en la equiparación de la duración de los permisos por nacimiento de hijo/a para ambos progenitores. Se llevara a cabo de forma progresiva según la manera prevista en las disposiciones transitorias del Estatuto de los Trabajadores y el Estatuto Básico del Empleado Público.

Una nueva prestación para ejercer corresponsablemente el cuidado del lactante, consistiendo en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la pensión de incapacidad temporal.

Se modifica la Bonificación de las cuotas de Seguridad social para aquellas personas que sean autónomas mientras descansen por el nacimiento de un hijo, riesgo durante el periodo de embarazo o riesgo durante la lactancia y aquellas trabajadoras autónomas que se reincorporen al trabajo en determinados supuestos.

Se modifican los artículos 38 y 38 BIS LETA donde varia la denominación del “descanso por paternidad” por el “descanso por nacimiento” y “trabajadores autónomos” por “personas trabajadoras autónomas” conforme al principio de igualdad.

También se modifican los artículos 4, 11,16 y 26 LETA, posibilitando el ejercicio del cuidado del lactante.

Se amplían progresivamente los planes de igualdad a las empresas de cincuenta o más trabajadores. Contenido regulado en el artículo 46.2 de la LO 3/2207 del 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Las empresas superiores a 250 trabajadores están obligadas a contar con un plan de igualdad.

Las empresas entre 151 y 250 trabajadores tienen la obligación de aprobar en un 1 año un Plan de Igualdad.

Las empresa entre 50 a 150 tienen 3 años para aprobar un plan de igualdad.

El plan de Igualdad tiene una obligada inscripción en el Registro de Planes de Igualdad de empresas de la Dirección General de Trabajo y de las autoridades laborales de las Comunidades Autónomas.

- **Normativa autonómica en materia de conciliación**

La **Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía**, se compromete a adoptar medidas para favorecer el acceso y la permanencia de las mujeres andaluzas al empleo, contando con un capítulo que hace referencia a la necesaria conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

La presente Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía tiene como objetivo la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. En el Título II encontramos las medidas para promover esta igualdad de género en las políticas públicas en los diferentes ámbitos. La superación de la desigualdad por razón de género ha sido impulsada de manera extraordinaria, si se analiza desde una perspectiva histórica, desde la segunda mitad del siglo pasado. (Junta de Andalucía, 2007) refiriéndose en su Capítulo III a la necesaria conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Los artículos a destacar en la materia objeto de estudio serán:

- Artículo 36. Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.
- Artículo 37. Organización de espacios, horarios y creación de servicios.
- Artículo 38. Conciliación en las empresas.
- Artículo 39. Conciliación en el empleo público.
- Artículo 40. Permiso de paternidad.

A su vez, en el Estatuto de Autonomía de Andalucía podemos encontrar diferentes artículos que regulan la conciliación como pueden ser:

- Artículo 10 con los objetivos básicos de la Comunidad Autónoma.
- Artículo 167 donde se destaca la igualdad de la mujer en el empleo.
- Artículo 168 sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

• **CONCEPTOS**

¿Qué es remuneración?

Según el Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, es un término que va más allá del salario base e incluye cualquier pago, en dinero o en especie, que se da de manera directa o indirecta por el desempeño de un trabajador. Se incluye, salario base, complementos, horas extraordinarias, asignación familiar...etc.

¿Qué es un “trabajo igual”?

Tanto mujeres como hombres de igual calificación o similar, deben realizar trabajos similares o iguales, en condiciones laborales equivalentes. Muchas mujeres obtienen retribuciones inferiores, aunque desempeñe el mismo trabajo, ya que solo perciben una parte de las retribuciones, como el salario base, pero no una serie de complementos que reciben los hombres que están en la misma categoría profesional y en la misma empresa.

¿Qué es la brecha salarial entre géneros?

Según la Comisión Europea “La brecha salarial entre géneros es la diferencia en el salario por hora medio bruto que ganan los hombres y el que ganan las mujeres en toda la economía. La brecha salarial entre géneros en España es del 14,9 %.”

¿Qué es la brecha salarial total?

Según la Comisión Europea “Es la diferencia entre los ingresos anuales medios de las mujeres y de los hombres. Tiene en cuenta tres tipos de desventajas a las que se enfrentan las mujeres:

- Un menor salario por hora
- Menos horas de trabajo remunerado
- Unas tasas de empleo inferiores.

La brecha salarial total entre géneros en España es del 35,7 %.”

¿Qué es la conciliación laboral, familiar y personal?

"La conciliación personal, familiar y laboral se puede definir como “la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes”. (Palabras para la igualdad. Plan Óptima), es decir, la conciliación se trata del equilibrio entre la vida familiar, personal y laboral que permite el desarrollo de cualquier persona en esos ámbitos.

Según el Proyecto CONFÍO (Conciliación Familiar e Igualdad de Oportunidades) promovido por el Organismo Autónomo para el Desarrollo Local de la Excma. Diputación Provincial de Cáceres se refiere a “ la vida familiar, laboral y personal y tiene como finalidad la superación de las desigualdades entre mujeres y hombres, el desarrollo de una organización de la sociedad distinta donde mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades y puedan organizar sus tiempos y ocupar sus espacios de forma libre, autónoma e igualitaria.

• CORRESPONSABILIDAD

¿Qué es la corresponsabilidad familiar? Patrones comportamentales e interracionales que intervienen en el reparto, la distribución y el consenso en torno a los roles y tareas familiares entre los miembros de la familia y comprende las siguientes dimensiones.

Para varios autores consiste (Maganto, Bartau y Etxeberría, 1999):

- Percepción de un reparto justo, donde cada miembro de la unidad familiar perciben que las tareas del hogar se reparten de manera justa evitando así que se sobrecargue de roles a determinados miembros de la familia, que casi siempre suele ser la mujer.
- La actuación coordinada, establecer con antelación las tareas entre todos los miembros de la unidad familiar.
- Asunción de la responsabilidad compartida, no se trata solo de asumir el trabajo que a cada uno le pertenece sino, asumir que el trabajo familiar forma parte de todos los miembros de la familia.

La mujer siempre suele realizar muchos más trabajos en el ámbito familiar respecto al hombre, por eso la conciliación del padre y de los hijos es necesaria.

La intervención educativa para favorecer la colaboración por parte de los hijos en el ámbito familiar es fundamental.

• HISTORIA DE LA MUJER

Evolución de la mujer en España desde principios del XIX hasta nuestros días.

“La historia de las mujeres va íntimamente ligada a la historia de los movimientos feministas por dos razones fundamentales; en primer lugar porque éstos han servido de motor de cambio social en pos de la igualdad de derechos entre hombre y mujeres, y en segundo lugar porque han dotado a las mujeres de los recursos teóricos y epistemológicos necesarios para visibilizar su propia historia y necesidades” (Fernández, 2008)

A finales del siglo XIX y principios del XX las mujeres realizaban exclusivamente las tareas del hogar o las que no se dedicaban a ello trabajaban de lavanderas, niñeras, costureras etc. La tasa de analfabetismo era superior en un 50 % respecto a los hombres dejándolas en inferioridad de condiciones para poder optar a otro tipo de trabajos.

La situación de la mujer campesina era trabajar de sol a sol en el campo, cuidando la casa y los hijos con bajísimos ingresos e incluso viviendo con dificultades.

Las mujeres burguesas tenían acceso a la educación y mejor situación económica, aunque vivían cuidando y educando a los hijos.

Los movimientos feministas en España han provocado cambios necesarios para que la mujer del siglo XXI goce y posea herramientas necesarias y suficientes para alcanzar la igualdad con el hombre. La evolución del movimiento feminista podemos destacarla en dos etapas:

1. Desde mediados del siglo XIX hasta mediados de los 20 y 30 del siglo XX
2. Desde los años sesenta hasta los ochenta

Se creó una base social receptiva tras la Primera Guerra Mundial, ya que se produjeron cambios demográficos y penuria económica lo que favoreció el acceso de la mujer a la clase media del trabajo y a la vida académica.

La imagen de la feminista agresiva se transforma hacia la de una mujer responsable, naciendo entre las mujeres la conciencia de que su situación social, legal y profesional es precaria.

En nuestro país, en el año 1918, nace la Asociación Nacional de Mujeres Españolas, una agrupación que defendía cuestiones como las reformas del Código Civil, la promoción educativa y el derecho de las mujeres a ejercer profesiones liberales.

En 1920 se requiere una revisión de las leyes que desplazaban a la mujer al ámbito familiar, existiendo también un cambio hacia la reivindicación directa del sufragio femenino. Podemos destacar, como figura clave, a Clara Campoamor, mujer que defendió el sufragio femenino en las Cortes de la República, y Victoria Kent como otra importante activista femenina. Con la aprobación del sufragio femenino se debilitó el movimiento feminista.

Se produce un rebrote del feminismo en los años 70 gracias a la identificación teórica de nuevos elementos que ayudan a impulsar el discurso feminista, como identificar el patriarcado con la opresión femenina, aportaciones al marxismo...

En España se producen cambios que darán lugar a la eclosión feminista, se producen una expansión económica, el acceso de la mujer al ámbito laboral, auge del turismo, emigración y la expansión educativa y cultural.

Destacamos el año 1975, señalado por la ONU como Año Internacional de la Mujer, los eventos organizados y llevados a cabo durante ese año fueron llevados a cabo por la Sección Femenina.

En 1976, se celebra en Barcelona las Primeras Jornadas Catalanes de la Dona y en 1979 en Granada las II Jornadas Estatales de la mujer, pero el desgaste desemboca en una ruptura. Las razones de la discrepancia se encuentran en la situación en la que España se encontraba: la transición democrática.

El periodo de transición fue propicio para el movimiento feminista español, ya que el tema de la mujer despierta un interés que hace que los partidos políticos creen organizaciones de mujeres.

La aprobación de la Constitución en 1978 fue la aportación más importante de la etapa de la transición. En 1980 es aprobado el Estatuto de los Trabajadores en el que se declara nulos los reglamentos y disposiciones discriminatorios en materia de empleo.

Se crean órganos gubernamentales para mejorar la situación de las mujeres, entre ellos, contamos, a nivel nacional, con el Instituto de la Mujer desde 1983.

En 1990 ingresan las primeras mujeres militares en el Ejército Español y 2002 la mujer militar profesional puede acceder a los cuerpos que estaban reservados a los hombres hasta la fecha como la Legión, Brigada Paracaidista y las Operaciones Especiales.

Más del 40% de la totalidad de los empleados en la Administraciones Públicas son mujeres y un 24,4% ocupan puestos de responsabilidad.

Recientemente en nuestro país, muchas mujeres tienen el dilema de tener que decidir entre dedicarse a su profesión o al cuidado de sus hijos. Con la irrupción de internet y el ordenador muchas de ellas pueden compaginar ambas tareas, aunque no dejan de tener muchas dificultades para ello.

En teoría, en la actualidad la mujer tiene los mismos derechos que los hombres, mismas responsabilidades y obligaciones. La mujer goza de ser libre y autónoma. Todos los cambios que la mujer ha ido experimentando con el paso de los años han propiciado que los hombres tengan que adaptarse, han tenido que ceder y aceptar las tareas como las domésticas, crianza de los/as hijos/as, cuidado de los familiares dependientes, etc.

• CONCILIACIÓN

• La conciliación a distintos niveles

Como sabemos, conciliar vida laboral y familiar es un trabajo tedioso en nuestra sociedad. No solo es un tema que le incumbe al trabajador sino también a las empresas y al Gobierno, debiendo tomar partido y hacer posible que la conciliación sea una realidad.

Como la conciliación debe llevarse a cabo en distintos niveles, vamos a comenzar por las empresas.

- Nivel empresarial.

Las empresas de España, al contrario que las de Europa, poseen unas jornadas laborales infinitas, que se prolongan por factores culturales perdiendo competitividad y productividad de la economía.

“Las empresas que deseen tener futuro tendrán que percibir los cambios que se están produciendo en la sociedad. Para ello, hay que generar un cambio de cultura y un cambio de actitud en las empresas. Es uno de los grandes déficits de las empresas de nuestro país. Conciliar no es trabajar menos, sino trabajar de una forma diferente, con mayor calidad de vida, con horarios más flexibles, jornadas continuas, el teletrabajo, escuelas y guarderías infantiles para los hijos de los trabajadores, desarrollo de servicios para el cuidado de las personas dependientes o discapacitadas a cargo de los trabajadores.” (Hertfelder, 2015)

Como ejemplo de adaptación a las necesidades de sus empleados, en España podemos encontrar la empresa Mercadona, en ella sus empleados gozan de ventajas como pueden ser horarios flexibles, reducción de jornada laboral, descanso en domingos y festivos, turno fijo y posibilidad de prorrogar 30 días más el periodo de permiso por maternidad establecido legalmente.

En 2013 el 7% de las trabajadoras de Mercadona fueron madres y desde entonces un total 3.147 madres trabajadoras optaron por alargar en 30 días los cuatro meses de baja maternal. Además, muchos de los trabajadores llevaron a sus hijos/as a las guarderías gratuitas que ofrece la compañía en varios de sus bloques logísticos.

La conciliación, junto con otros valores como la estabilidad o la formación, es uno de los valores que Mercadona ofrece a su plantilla y los/as trabajadores/as devuelven a la empresa con su motivación y esfuerzo.

También entró en funcionamiento el nuevo Plan de Igualdad con el que Mercadona continua consolidando su línea de actuación a favor de la igualdad de oportunidades, poniendo de manifiesto que actualmente más de un 40% del personal directivo de la compañía son mujeres. A su vez aplica un modelo de Recursos Humanos que favorece el empleo estable, una plantilla fija de trabajadores/as, buenos salarios, conciliación e igualdad de condiciones y programas de formación y promoción interna para los/as trabajadores/as.

Destacar las empresas de belleza L'Oréal², de telefonía Vodafone, de tecnología y consultoría IBM, Generali España³, Agbar, Iberdrola⁴ con ejemplos también de buenas empresas responsables con la conciliación laboral y familiar.

- Nivel Familiar

La conciliación laboral y familiar no se puede compaginar en muchas ocasiones correctamente, siendo siempre la familiar la más perjudicada.

En las redes podemos encontrar un modelo que nos indica las horas que debemos de dedicar durante el día a ambos ámbitos básicos para las personas. Se le conoce como la “Teoría de los 3 ochos” que pretende conseguir el equilibrio entre la familia y el trabajo. Si el día tiene 24 horas se debe dedicar 8 horas al trabajo, 8 horas al ocio y 8 horas a descansar.

² La conciliación es uno de los grandes empeños de la firma de cosmética que, a través del programa One Life, permite el trabajo en remoto, limita el uso del email fuera de horario y aboga por las reuniones eficaces <http://www.expansion.com/actualidadeconomica/analisis/2018/09/27/5baca46ee5fdea307c8b463b.html>

³ Cuenta con un plan de conciliación que potencia la auto organización de la jornada laboral, así como acciones para la maternidad y paternidad, para empleados al cuidado de familiares y víctimas de violencia de género, entre otras. <http://www.expansion.com/actualidadeconomica/analisis/2018/09/27/5baca46ee5fdea307c8b463b.html>

⁴ Entre sus más de 70 medidas de conciliación, destaca la posibilidad de reducir la jornada a cinco horas en el primer año de vida del hijo sin merma salarial o la distribución flexible de casi el 60% de las horas anuales <http://www.expansion.com/actualidadeconomica/analisis/2018/09/27/5baca46ee5fdea307c8b463b.html>

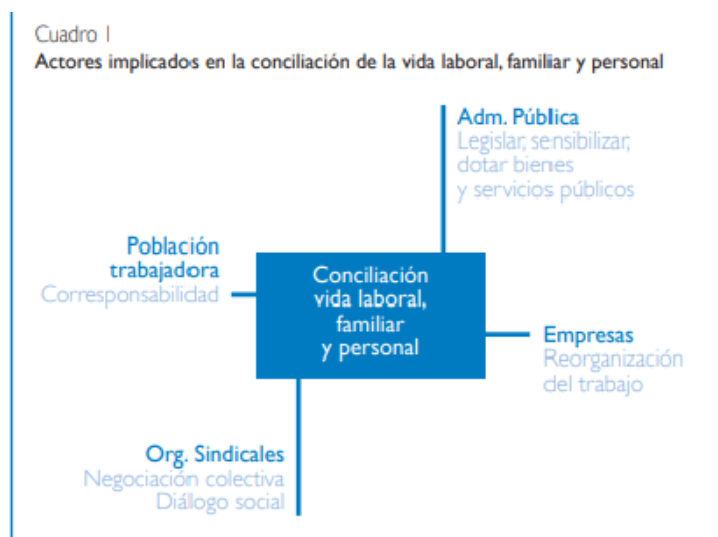
Siempre solemos escuchar quejas por parte de la clase trabajadora que por exceso de trabajo no dispone de tiempo para disfrutar de la familia, pero no al contrario. El ámbito familiar parece siempre quedar en un segundo plano mientras el ámbito laboral ocupa siempre una excesiva relevancia.

- **Actores que intervienen en la conciliación**

“La conciliación en España no es una utopía, más bien todo lo contrario. En nuestro país, la familia todavía tiene un peso social considerable, como bien se ha demostrado durante la crisis económica, cuyos efectos se han visto atenuados por el respaldo de las propias familias españolas, lo que quizá no sucede en otros países.” (Fundación Mujeres,2007)

Lo primero es intentar resolver aquellos problemas surgidos en el ámbito familiar a través de habilidades privadas de las personas. Actualmente la mayoría de familias buscan respuestas a través de las políticas, de su elaboración y aplicación, de medidas y actuaciones que son diseñadas y que se consensuan por todos los actores que se encuentran implicados.

El gobierno, partidos políticos y agentes sociales están encargados de ayudar para conseguir la armonización de la vida laboral, familiar y personal de las familias. El mayor desafío es lograr un acuerdo para los intereses de todos y para la lograr que la compatibilidad entre la vida personal y laboral sea efectiva.



Fuente: proyecto EQUAL.

- **Administraciones Públicas:** el Artículo 9.2 de la Constitución Española expone “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

La Administración Pública es el actor que debería de tener más peso a la hora de encontrar soluciones para ayudar a establecer un equilibrio en la vida laboral, familiar y personal de la población trabajadora tal y como es recogido en el marco constitucional.

Las diferentes Administraciones son las encargadas de sensibilizar sobre modelos de convivencia y modelos sociales y laborales, además de ofrecer recursos disponibles para atender a las personas que son dependientes y motivar a los hombres para que hagan uso de sus derechos y compartan las responsabilidades familiares.

Poco a poco se establecen medidas que intentan ayudar a la solución de este conflicto entre los ámbitos laboral, familiar y personal, pero el ritmo de creación de dichas medidas y su aplicación es lento si se tiene en cuenta la urgencia de este problema.

Según el área de gobierno de familia y servicios sociales de Madrid “La apuesta firme desde el ámbito político por el impulso de políticas públicas a favor del equilibrio laboral, familiar y personal de las personas, se encuentra estrechamente relacionada con el futuro desarrollo de un marco normativo y social acorde a las nuevas necesidades de la población”

- **Empresas:** Las empresas han de incorporar nuevas formas para poder organizar el trabajo y gestión del tiempo de las personas, mejorar las condiciones legales mínimas en materia de permisos e informar sobre normativas y medidas. Son las que incorporan la conciliación en los procesos de negociación colectiva.

Las pymes son las que mayor dificultad tiene para fomentar las nuevas políticas de empresas y las grandes corporaciones dan mayor facilidad a sus empleados. Las multinacionales ofrecen flexibilidad horaria en la hora de entrada y salida del trabajador, así como la posibilidad de trabajar desde casa, modalidad cada vez más extendida.

Algunas ofrecen pagar una parte de la guardería para ayudar con este nuevo gasto, cheques para ayudar en los pagos escolares o una prestación del 100% del gasto que suponen los libros de texto. Otra medida ofrecida por algunas empresas es la finalización del horario laboral los viernes al mediodía o el servicio de guardería dentro del propio centro de trabajo, aunque esta última únicamente cuenta con ella el 2% de las empresas.

- Sindicatos: Las dos sindicatos mayoritarios en el Estado español son: CCOO y UGT. (Miguélez,2007)
Entre sus aportaciones se hayan la comunicación sobre normativa y medidas de conciliación laboral, ayuda a formar a los agentes de la negociación colectiva en esta materia, promocionan estrategias de conciliación en la negociación e impulsan la inclusión de medidas de conciliación personal, familiar y laboral en la negociación colectiva.
- Iniciativa social: Detectan necesidades de conciliación, proporcionan respuestas inmediatas y se encargan de sensibilizar e informar a la ciudadanía.
- Hombres y mujeres: Comparten y negocian el reparto de responsabilidades familiares y domésticas y hacen uso de sus derechos legales para cuidar y atender a personas dependientes.

• CONSECUENCIAS DE UNA MALA CONCILIACIÓN

María Sánchez-Arjona, presidenta de la Fundación máshumano, destaca que es necesario entender la conciliación desde un sentido amplio: «Conciliar significa mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal». Para Mercedes ALCANIZ: “La conciliación de la vida laboral y familiar es un concepto que hace referencia, por un lado, a la articulación en el desarrollo de ambas tareas y, por otro, a cómo se lleva a cabo utilizando diferentes y variadas estrategias”⁵

La conciliación ha pasado de ser un tema olvidado a ser un tema de actualidad que está contemplado en aquellas empresas que entienden que es una demanda tanto de hombres y mujeres que quieren conciliar las distintas esferas de su vida. Aunque el ritmo es demasiado lento en los últimos años se ha avanzado en esta materia.

La larga duración de las jornadas laborales es una asignatura aún pendiente ya que provoca en los trabajadores un descontento.

Debemos de añadir también que esto provoca la incompatibilidad en las escolares y familiares, casi el 23% tiene problemas a la hora de compaginar su trabajo con las relaciones familiares y sociales según un estudio de la Universidad Internacional de Valencia. Para Fundación máshumano tenemos una generación de niños que sufren las consecuencias de la falta de presencia y dedicación de sus padres.

⁵ ALCANIZ, Mercedes. «Género con clase: la conciliación desigual de la vida laboral y familiar». *Revista Española de Sociología* n.º 23. (2015) pp. 29-55. ISSN: 1578-2824

Como ejemplo, el 33% de las mujeres se incorpora a su puesto de trabajo antes de que abra el colegio y el 59% termina después de que los centros cierran.

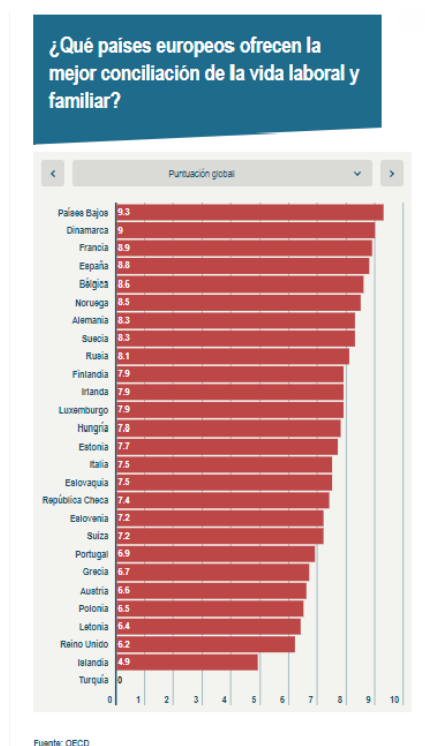
El trabajo no lo es todo, pero muchos trabajadores viven con esa sensación de que el trabajo se convierte en su centro vital. Viven con el miedo de perder su empleo lo que deriva en un incierto futuro, económicamente aumentando la dependencia al trabajo por parte de los/as trabajadores/as, haciendo de esto una consecuencia de mala conciliación laboral y familiar que afecta de manera negativa a la calidad de vida.

Según Maite Nicuesa (2017), doctora en Filosofía y experta en coaching podemos hablar de las siguientes consecuencias:

- Tener una mala conciliación laboral puede derivarse en tener un menor rendimiento en el trabajo, problemas de motivación, el trabajador tiene bajo nivel de satisfacción personal y desean encontrar un trabajo mejor.
- Ante la falta de descanso los padres presentan menos paciencia con los hijos que la que tienen cuando se encuentran en periodo vacacionales, en los cuales se encuentran tranquilos y relajados.
- El agotamiento, puede derivar en discusiones de pareja, ya que la mayoría de trabajadores llegan cansados a casa después de su jornada laboral y tienen que dedicarse al cuidado de los hijos y las tareas del hogar.
- Los trabajadores empiezan a tener insatisfacción crónica, ya que sienten que renuncian a cosas muy importantes para su felicidad por el trabajo. Todo esto deriva en una falta de perspectiva en el orden de las cosas, surgiendo una lucha interior que necesita ser resuelta por medios que faciliten la conciliación laboral.

• PAISES EUROPEOS CON MEJOR CONCILIACIÓN

La Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE,2018) ha examinado el equilibrio entre el trabajo y la vida privada en 38 países. Los datos, publicados este mes, comparan el promedio de horas de trabajo de una población versus el tiempo que les queda para el ocio y el cuidado personal. Entre los resultados, Países Bajos superan al resto del continente en términos de conciliación. Sólo una pequeña proporción de la población activa (0,5%) trabaja 50 horas o más a la semana, y los y las trabajadoras pueden pasar 15,9 horas al día, en promedio, en tiempo personal. En Dinamarca, a las familias se les ofrece un amplio apoyo financiero y práctico para que los padres y las madres puedan equilibrar más fácilmente su vida laboral y familiar. En parte, es por eso que Dinamarca ocupa el segundo lugar en la lista.



Fuente: CECO

Países como Holanda y Dinamarca son los primeros en la anterior tabla respecto a la conciliación laboral, familiar y personal. “Países Bajos superan al resto del continente en términos de conciliación. Sólo una pequeña proporción de la población activa (0,5%) trabaja 50 horas o más a la semana, y los/as trabajadores/as pueden pasar 15,9 horas al día, de promedio, de tiempo personal. Además, los holandeses acogen a muchas más mujeres (69,9%) que el promedio (57,5%) en la fuerza laboral y también disfrutan de niveles comparativamente bajos de inseguridad y tensión laboral, según la OCDE.” (Nicholls, 2018)

Aunque España tiene un tardío horario de salida se encuentra en las posiciones altas de la tabla, según Eurostat es el país europeo que más tarde acaba su jornada laboral, sobre las 20 horas, cuando en otros países como puede ser Italia y Francia la jornada laboral suele acabar a las 18 horas. Según Esther Miguel (2018), el español promedio dedica 15.9 horas al día a algo que no sea trabajo, bien sea el corriente o el doméstico, como puede ser dormir, estar con la familia o ver la tele. El ciudadano medio de la OCDE tiene una hora menos al día de vida real que nosotros. Ahora bien, todo es culpa de nuestro mercado laboral, de los más tóxicos de todos los países analizados.

La ministra de Empleo, Fátima Báñez, pretendió seguir un modelo similar al de Reino Unido, allí la jornada laboral empieza alrededor de las ocho y media o nueve, teniendo media hora para comer, terminando la jornada entre las cinco o seis de la tarde.

Como datos referentes a las grandes ciudades, añadir que mientras en Gran Bretaña se suele cenar sobre las ocho de la tarde, en el resto de países suele hacerse normalmente a las seis; en Alemania comienza la jornada laboral sobre las ocho de la mañana y suele terminar sobre las cinco de la tarde y el país que más se asemeja a España es Italia, donde los/as trabajadores/as de la administración pública terminan a las cinco de la tarde, tratando de coincidir el horario de oficio con el fin de la jornada escolar.

- **¿Qué es la CEDAW?**

Es uno de los tratados internacionales de derechos humanos más importantes porque incorpora la mitad femenina de la humanidad a la esfera de los derechos humanos en sus distintas manifestaciones. Surge como un mecanismo de especial protección para las mujeres frente a la violación sistemática de sus derechos.

La CEDAW son las siglas en inglés de la Convención sobre la Eliminación de forma de Discriminación contra la mujer, aprobada por Naciones Unidas en 1979, ratificada por 187 países, el 96% de los existentes, entre ellos España que la ratificó y la publicó en el BOE el 21 de abril de 1984. Es un órgano formado por 23 expertos en materia de derechos de la mujer procedentes de todo el mundo encargados de supervisar la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

En 2001 España ratificó su Protocolo Facultativo que permite a las personas y a asociaciones elevar al Comité CEDAW denuncias por violación de la Convención, cuando en su país no encuentren tutela judicial o administrativa rápida y efectiva y que el Comité pueda abrir de oficio el procedimiento de investigación por que no se cumpla la Convención. “La CEDAW es el único tratado de derechos humanos que incluye el derecho de la mujer “a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos y el intervalo entre los nacimientos y a tener acceso a la información, la educación y los medios que le permitan ejercer estos derechos” (art. 16 e), obligando a los Estados a incluirlo en su legislación, y en el sistema educativo la educación afectivo-sexual (art. 10 h). El artículo 5 prohíbe usar la maternidad como pretexto para la discriminación laboral u otras, y obliga a reconocerla como función social, en corresponsabilidad de hombres, mujeres y servicios sociales de cuidado de la infancia.

En el art 11 se dispone que “Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo (...) e impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar (...)”

En el artículo 17 de esta convención establece el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la mujer, con el fin de examinar los progresos realizados en la aplicación de sus disposiciones.

En su articulado aborda temáticas tan variadas como las relacionadas a los derechos:

- Para el ejercicio pleno de la ciudadanía (los derechos civiles y políticos)
- Para las necesidades básicas (los derechos económicos, sociales y culturales)
- Para combatir aquellas discriminaciones que tienen relación con la cultura patriarcal y que obligan a trabajar desde lo micro hasta lo macro (funciones estereotipadas y prejuicios)

La Convención exige a los Estados parte:

- No discriminar (artículo 15: todo contrato o instrumento que limite la capacidad jurídica de la mujer “se considerará nulo)
- Modificar el papel tradicional de hombres y mujeres en la sociedad y en la familia.
- Tomar constantemente medidas para eliminar la discriminación.

Las acciones positivas el artículo 4 las define como: “medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad” y se considerará discriminación hasta alcanzar los objetivos de igualdad real entre hombres y mujeres.

Es el único tratado de derechos humanos que incluye el derecho de la mujer “a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos y el intervalo entre los nacimientos y a tener acceso a la información, la educación y a los medios que le permitan ejercer estos derechos” (art. 16 e), obligando a los Estados a incluirlo en su legislación, y en el sistema educativo la educación afectivo-sexual (art. 10 h)

Prohíbe usar la maternidad como pretexto para la discriminación laboral u otras y obliga a reconocer la maternidad como función social, en corresponsabilidad de hombres, mujeres y servicios sociales de cuidado de la infancia.

A su vez recoge que el Programa en pro de la igualdad que los estados firmantes debe atender las siguientes materias:

- No discriminación
- Medidas de política
- Garantía de los derechos humanos y las libertades fundamentales.
- Medidas especiales (acción positiva)
- Funciones estereotipadas y prejuicio
- Prostitución
- Vida política y pública
- Representación

La importancia de la CEDAW se basa en diferentes aspectos:

- Fortalece el concepto de invisibilidad de los derechos humanos
- Justifica la igualdad de los sexos como una necesidad social para el desarrollo
- Permite medidas temporales de acción afirmativa
- Reconoce el papel de la cultura y las tradiciones en la discriminación

- Obliga al Estado a eliminar estereotipos en los roles de género
- Amplia la Responsabilidad Estatal también en materia de conciliación laboral, familiar y personal, de ahí su importancia al tratar esta materia.

• **CAUSAS DE LAS DESIGUALDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN CONCILIACIÓN**

GlosinGap (Coste de oportunidad de la brecha de género en la conciliación) es una plataforma constituida por Merck, Repsol, MAPFRE, BMW Group, Mahou San Miguel y Solán de Cabras, L'Oréal, Meliá Hotels International, Vodafone, Inditex y PwC con el fin de analizar el coste de oportunidad que tiene para la sociedad las desigualdades entre mujeres y hombres

La capacidad que tiene las personas para distribuir su tiempo para actividades de la vida diaria se encuentra condicionado por los horarios de inicio y finalización de la jornada laboral. Por los roles que se asignan o que se suelen desempeñar, las mujeres se encuentran más condicionadas que los hombres ya que recae en ellas la responsabilidad y realización de las tareas de cuidados de los hijos y el hogar.

Esto suele tener efectos a la hora de participar en el mercado laboral y en su desarrollo profesional. Es 9 veces superior el número de mujeres que están de baja de maternidad o excedencia para el cuidado de los hijos o de otros familiares respecto a los hombres.

Según Eurostat, la jornada laboral Española es mucho más largas, precisamente 1.687 horas al año comparadas con las 1.356 de Alemania o las 1.453 de Suecia, produciendo un menor rendimiento por hora.

La cualificación de la mujer es mayor (52.4% de la población mayor de 16 años con educación superior eran mujeres) pero disponen de menos tiempo para un progreso laboral ya que la mayorías de renuncias están asociadas con la familia.

Conciliar sería la búsqueda de un equilibrio en el día a día de todas las actividades a desarrollar, tanto por las mujeres como por los hombres.

EFFECTOS DE LA BRECHA DE GÉNERO EN CONCILIACIÓN

Conseguir un equilibrio entre la vida laboral y familiar tiene repercusión en los efectos económicos y en el bienestar de las personas. Cuando se encuentra una ausencia en la capacidad de comportarse respecto a la conciliación por parte de la mujer y del hombre nos encontramos con la brecha de género.

Se produce un sobre-esfuerzo y dedicación de la mujer al cuidado de hijos y las tareas relacionadas con el hogar, presentándose como un trabajo no remunerado, invisible que no es reconocido, ni valorado por la sociedad.

Elección de la jornada laboral	22,6% M y 2,5% H en edad de trabajar abandona el mercado de trabajo para atender a hijos y tareas del hogar. Proporción H-M de 1:9 32,6% M y 45,6% H ocupados trabajan a jornada partida. Proporción H-M de 1: 1,4 24,2% M y 7,3% H ocupados trabajan jornada a tiempo parcial. Proporción H-M de 1: 3.	1 de cada 5 mujeres en jornada parcial por cuidar hijos y hogar (4,7% de las ocupadas)	
Estrategias de beneficio mutuo	Hombres alargan la jornada laboral, a costa de reducir tiempo a las tareas del hogar y el cuidado de familiares, acentuando la brecha de género por menor corresponsabilidad	Hombres alargan la jornada laboral, PERO 50% de las horas extras no se remuneran.	
Potencialidad del talento femenino	Abandono y/u obsolescencia de mujeres en el mercado laboral. Excedencias cuidado de hijos: Ratio H-M: 1 : 9 Percepción negativa de efecto hijos en proyección laboral: Ratio H-M 1: 2,6.	Insatisfacción mayoritaria y salud demográfica: H y M desean tener hijos por igual (= proporción, = número de hijos). 50% de M de 45 años sin hijos hubiera deseado tenerlos. Motivos para ellas: laborales / conciliación y económicos	Desaprovechamiento de la inversión en educación superior de mujeres que abandonan mercado laboral por maternidad.

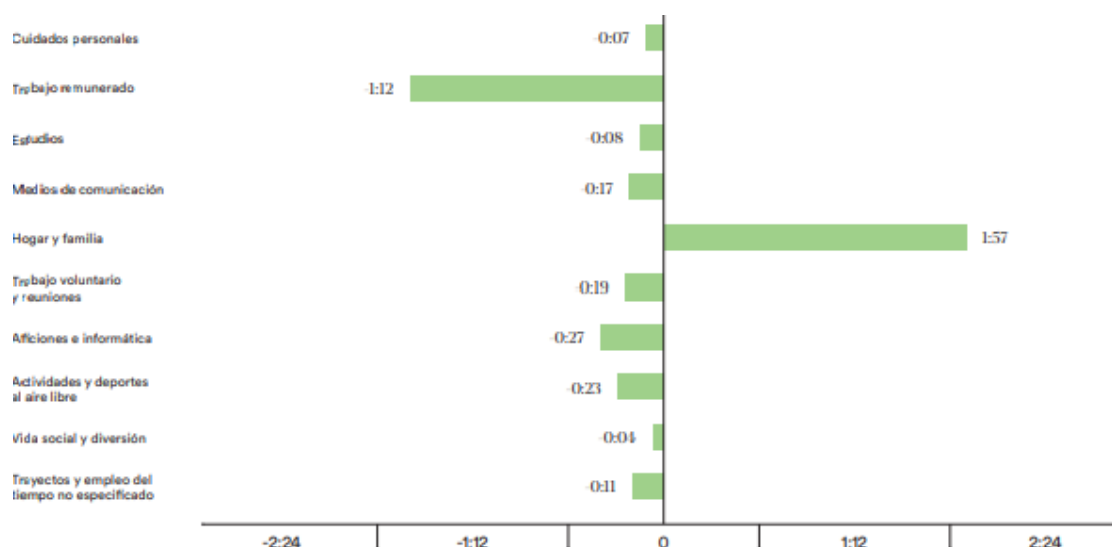
Fuente: Closingap

DOBLE JORNADA DE LA MUJER

Las actividades relacionadas con el hogar y la familia son las únicas actividades de la vida diaria a las que las mujeres dedican en promedio más tiempo que los hombres de forma muy diferencial. De acuerdo con la última Encuesta sobre el Empleo del Tiempo del INE, las mujeres dedican aproximadamente, 2 horas más al día que los hombres a estas actividades.

En particular, la dimensión a la que los hombres dedican más tiempo en comparación con las mujeres es al trabajo remunerado, concretamente 1 hora y 12 minutos más que ellas.

Diferencias entre hombres y mujeres de la duración media diaria por actividades.



Fuente: Closingap

Existe una mayor dedicación en tiempo y frecuencia de las mujeres al hogar y la familia independiente de cuales sean sus características socioeconómicas. Tanto si la mujer está ocupada, como si no; si trabaja a tiempo completo o parcial; si tiene jornada laboral completa o parcial; si trabaja durante la semana o los fines de semana; si posee un alto o bajo nivel de renta; las mujeres dedican generalmente más horas al día que los hombres a la familia y al hogar.

Según la última Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, que realiza el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Un 6,7% de las mujeres afirman que se sienten poco o nada satisfechas con el tiempo que han dedicado a su familia y, evidencian una frustración, y más del 40% se siente exhausta cuando acaba su jornada laboral, lo que les acaba generando un mayor estrés.

REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL ES MAYORITARIAMENTE FEMENINA

Algunas mujeres aceptan jornadas laborales más cortas o combinan varios trabajos que permitan conciliar el ámbito profesional con el personal (en 2017, un 2,7% de las mujeres con trabajo tienen un segundo empleo).

El 24,2% de las mujeres ocupadas trabajaron a jornada parcial durante el año 2017. Los motivos de dicha elección de la jornada parcial no son voluntarios, ya que algunas mujeres desearían trabajar más horas a la semana.

En 2017, un 19,5% de las mujeres que trabajaron a tiempo parcial, un 4,7% del total de ocupadas optaron por esta jornada para compatibilizar el tiempo dedicado al trabajo con el empleado en el cuidado de niños y enfermos, incapacitados o mayores y otras obligaciones familiares o personales. Si las 403.200 mujeres que trabajaron a tiempo parcial durante 2017 para dedicarse al hogar y familia hubiesen ampliado su jornada laboral en una hora más al día habrían generado cerca de 3.000 millones de euros más.

EXISTE UNA DESCOMPENSACION DEL TIEMPO DEDICADO AL TRABAJO Y LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y DEL HOGAR

La organización del tiempo dedicado al trabajo y a las responsabilidades familiares y del hogar está descompensada entre los adultos que conforman dichos hogares²⁸. Este hecho no sólo actúa en detrimento de la participación de la mujer en el mercado del trabajo, sino que también incide negativamente sobre los ingresos de la unidad familiar y el tiempo libre que dispone cada una de las personas que encabezan el hogar.

Atendiendo a la distribución de este tiempo dedicado al trabajo por sexo, se observa que la dilatación de las jornadas laborales y el trabajo en turnos cambiantes, noches, fines de semana recae algo más en los hombres. Sirvan de ejemplo los siguientes datos que revela la Encuesta de Población Activa (EPA, INE).

- El 5,5% de los hombres ocupados realizaron horas extras en 2017 cuando solo lo hicieron un 3,6% de las mujeres ocupadas. El número de horas extra realizadas apenas varía por sexo, ya que en 2017 los hombres trabajaron 9 horas más a la semana de lo establecido en su contrato, mientras que las mujeres dedicaron al trabajo 8 horas extra a la semana.
- Los hombres trabajan más por turnos (por cada mujer ocupada que realiza un turno hay 1,1 hombres ocupados en la misma situación), por la noche (por cada mujer que no trabajó por la noche hay 0,9 hombres que no lo hicieron)

POTENCIAL EL TALENTO FEMENINO

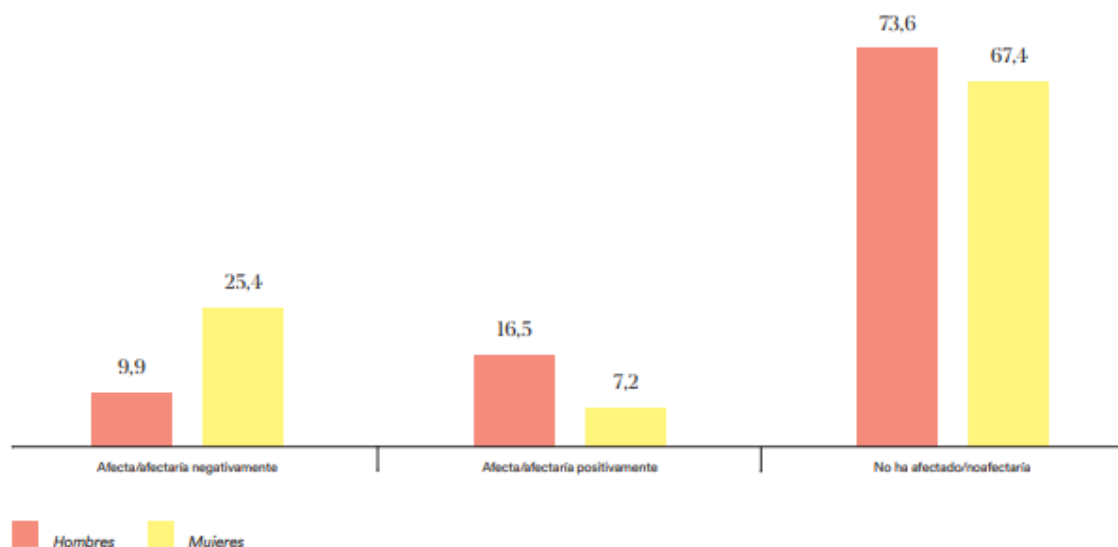
El momento de la reproducción se ha ido retrasando en el tiempo según ha ido avanzando el progreso económico. La edad media a la que las mujeres tienen su primer hijo es de 30,9 años en 2017, cuando era de 24,8 años en 1977.

Es a partir de 2018 cuando comienza el interés por conocer el comportamiento familiar y reproductivo de los hombres, el impacto en la fecundidad de sus trayectorias y aspiraciones laborales y familiares. Gracias a esta estadística sabemos que hombres y mujeres desean tener hijos por igual (el 83,9% y el 87,8% de los que tienen entre 18 y 55 años, respectivamente) y que desean tener la misma cantidad de hijos.

Sin embargo, el número de hijos que finalmente nacen ha ido reduciéndose desde los 2,65 hijos por mujer en 1977 hasta los 1,31 hijos por mujer en 2017. Por otro lado, según la Encuesta de Fecundidad 2018 del INE³⁵, una de cada cinco mujeres de hasta 55 años han tenido menos hijos de los deseados y la mitad de las mujeres de 45 años que no tienen hijos, hubiera querido tenerlos. Los principales motivos aludidos por las mujeres para haber tenido menos hijos de los deseados, especialmente a partir de los 35 años, son laborales o de conciliación de la vida familiar y laboral y las económicas. Muestra de ello es la reducción de la tasa de fecundidad a lo largo de las últimas décadas y que, tal y como se manifestó en el primer informe de ClosinGap, ha afectado a la evolución demográfica española, con las consecuencias que ello acarrea en términos de equilibrio generacional y de costes económicos para el sistema. De hecho, en términos de PIB total el crecimiento al que hemos renunciado por una menor tasa de natalidad suponen 31.003 millones de euros

(un 2,8% del PIB observado en 2016). En este sentido, es destacable que las mujeres perciben que tener hijos afecta más negativamente a sus carreras laborales que a los hombres.

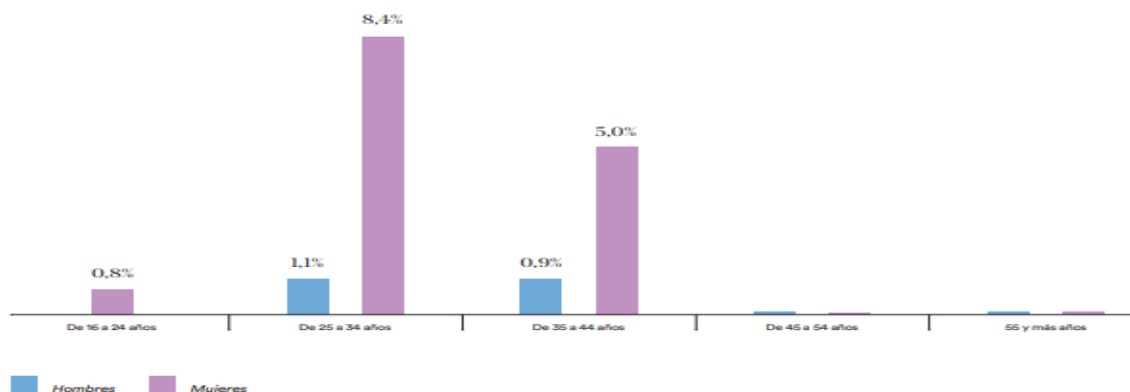
PERSONAS OCUPADAS QUE LES HA EFECTADO/CREEN QUE LES AFECTARA LA MATERNIDAD Y MATERNIDAD EN SU TRAYECTORIA.



Fuente: Closingap

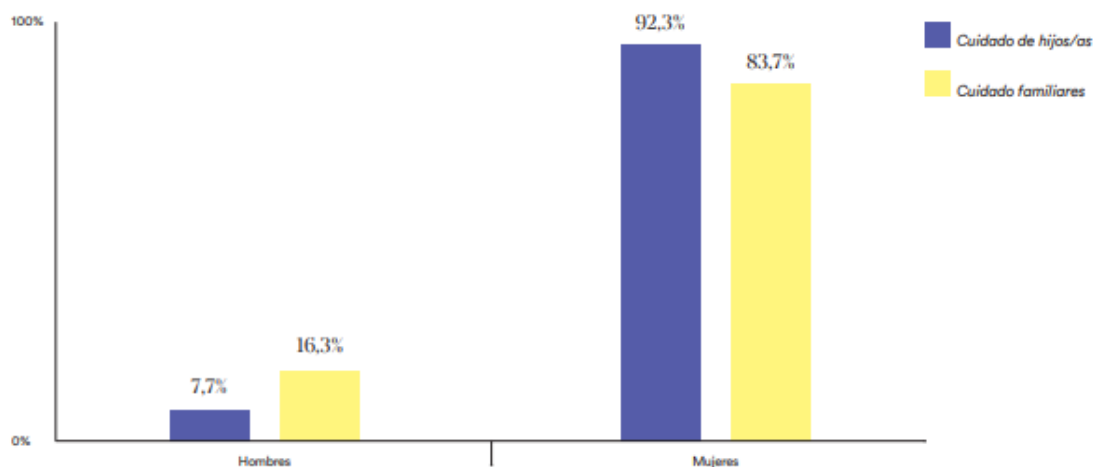
un 8,4% de las mujeres ocupadas estuvo de baja en 2017 con motivo del nacimiento de su hijo (149.000 mujeres), frente al 1,1% de los hombres ocupados con la misma edad (21.000 hombres)³⁶. En el segundo caso, la brecha de género es, si cabe, más llamativa: por cada hombre que pidió excedencia para el cuidado de su hijo o de familiares en el año 2017, había 9 mujeres que se encontraban en esta situación. No cabe duda, por tanto, que este hito vital supone una interrupción de la carrera laboral de las mujeres.

PORCENTAJE DE PERSONAS OCUPADAS CON PERMISO DE NATALIDAD, SEXO Y EDAD.



Fuente: Closingap

EXCEDENCIAS PARA EL CUIDADO DE HIJOS/AS Y FAMILIARES POR SEXO.



Fuente: Closingap

Siendo consciente de esta realidad, el Gobierno de España, con independencia de su ideología política, ya ha acometido o diseñado reformas normativas dirigidas a mitigar parte de los efectos negativos que supone la maternidad sobre la carrera laboral de las mujeres

Con el doble objetivo de que “las mujeres puedan realizar su potencial y de que todos los hombres puedan asumir responsabilidades en el cuidado de los familiares”, según la comisaria europea de Trabajo y Asuntos Sociales, Marianne Thyssen, las instituciones comunitarias –Comisión, Consejo y Parlamento- están diseñando también medidas que garanticen la igualdad de oportunidades y una mejor conciliación entre hombres y mujeres.

Según los microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA, INE) y en media trimestral durante el año 2017, de las mujeres ocupadas que se encontraban de baja o excedencia para atender a familiares recién nacidos o menores de edad:

- Un 5,0% optó por abandonar el mercado de trabajo una vez finalizado dicho permiso para dedicarse al cuidado de hijos y hogar

Un 3,3% estaba contratado a tiempo completo y, una vez finalizado dicho permiso, pasó a trabajar a tiempo parcial

Si cada trimestre abandonan el mercado laboral de media unas 4.000 mujeres trabajadoras para dedicarse completamente a las labores del hogar y cuidados familiares, al año abandonarían el mercado de trabajo unas 16.000 personas. El coste de oportunidad que asume la economía española cuando se produce una renuncia total o parcial de estas mujeres a participar en el mercado laboral asciende a 1.280 millones de euros en el año 2017 (0,12% del PIB)

CONCLUSIONES CLOSINGAP:

- **doble jornada de la mujer** La concepción social del rol de la mujer como cuidadora de familiares y realización de tareas domésticas condiciona la distribución de su tiempo. Las actividades relacionadas con el hogar y la familia son las únicas a las que las mujeres dedican en promedio más tiempo que los hombres de forma muy diferencial.
Los hombres dedican 37,5 millones de horas al día a las tareas del hogar, frente a los 87 millones de horas dedicados por las mujeres. De eliminarse esta desigualdad, el colectivo de las mujeres dispondría de 49,5 millones de horas más al día.
La brecha de género que supone que las mujeres dediquen más tiempo a estas tareas que los hombres, superior a los 100.000 millones de euros, lo que representa el 8,9% del PIB de 2017. Casi el 90% de esta brecha tiene que ver con las tareas domésticas
- **Elección de la jornada laboral** Las mujeres trabajan más a jornada continuada que los hombres (diferencia de 13,2 puntos), mientras que lo hacen menos a jornada partida (45,6% de los hombres frente a 32,6% de las mujeres. Además, el 24,2% de las mujeres ocupadas trabajaron a jornada parcial durante el año 2017, siendo este porcentaje tres veces superior a la tasa de parcialidad de los hombres (7,3%). Una parte de las mujeres que trabaja a tiempo parcial lo hace de forma involuntaria, ya que estas mujeres desearían trabajar más horas a la semana. Por otro lado, una de cada cinco mujeres que trabajaron a tiempo parcial (un 4,7% del total de ocupadas) optó por esta jornada para dedicarse a los cuidados de niños o adultos
- **Desaprovechamiento del talento femenino** las mujeres perciben que tener hijos afecta más negativamente a sus carreras laborales que a los hombres. Muestra de ello es que su tasa de empleo se reduce a partir de la edad a la que se tiene el primer hijo, además de que son las que optan, generalmente, por cogerse un permiso por el nacimiento de hijos y excedencias para el cuidado de familiares.

- **RELACIÓN CON EL TRABAJO SOCIAL**

El trabajo social posee objetivos encargados de encontrar el bienestar social de las personas que se hallan en una situación poco favorable. Intervenir pues, en el ámbito de sociedad civil.

La figura del trabajador/a social posee un gran peso dentro de las empresas, ya que gracias a ellos/as los/as trabajadores/as, podrían hacer frente a los problemas y necesidades mediante técnicas y métodos para mejorar las condiciones económicas y sociales.

Los trabajadores/as sociales pueden mediar entre la empresa y el/la trabajador/a para obtener un acuerdo que sea beneficioso para ambos y así evitar que se produzca un conflicto familia-trabajo y trabajo-familia, ya que el trabajo es el sustento económico principal de la familia y porque las cuestiones familiares se pueden resolver más sutilmente y con más autonomía.

Las familias suelen tener una vida estructurada y cuando sufren un ataque a esa estructura derivado de ese conflicto familia-trabajo el efecto es mucho más negativo, causando un agotamiento tanto en hombres como en mujeres.

El trabajo social fomenta medidas destinadas a lograr la igualdad para que todos/as los/las trabajadores y trabajadoras logren conseguir la conciliación, para así poder compaginar la vida laboral con la vida familiar sin que esto suponga un freno en su trayectoria profesional.

La conciliación debe ser tratada desde una perspectiva de género por parte del trabajo social ya que es el género quien condiciona que muchas mujeres no puedan acceder a altos puestos de trabajo y que no puedan dedicarse a trabajos considerados como masculinos, lo que deriva muchas veces en que la mujer se dedique al cuidado del hogar y de la familia. De este modo habrá que entender que la protección de la mujer no se limita a la de su condición biológica durante el embarazo y después de éste, ni a las relaciones entre la madre y el hijo durante el período que sigue al embarazo y al parto, sino que también, en el ámbito estricto del desarrollo y vicisitudes de la relación laboral, condiciona las potestades organizativas y disciplinarias del empresario evitando las consecuencias físicas y psíquicas que medidas discriminatorias podrían tener en la salud de la trabajadora y afianzando, al mismo tiempo, todos los derechos laborales que le corresponden en su condición de trabajadora al quedar prohibido cualquier perjuicio derivado de aquel estado.

Como trabajadores/as sociales debemos conocer y después intervenir, puesto que conociendo sobre el problema se pueden llegar a intervenir consiguiendo una conciliación eficiente y razonable.

• CONCLUSIONES

Desde siempre las mujeres han estado integradas en el mundo laboral, el arraigo de los estereotipos sociales y los roles de género de nuestra sociedad tienden a situar a los hombres al trabajar en la esfera pública y a las mujeres en la esfera privada, haciéndose cargo del cuidado de la familia y el hogar, llevando en ocasiones a encontrar dificultades a la hora de formar parte en el trabajo.

La falta de conciliación va unida a la tasa de fecundidad que tiende a seguir bajando en los últimos años unida a las malas condiciones laborales de la mayoría de trabajos, muchas mujeres desearían haber tenido más hijos pero las mayores de 35 años sienten que los años para poder tener hijos se les han pasado.

La mayoría se ven obligadas a retrasar su maternidad casi en cinco años, provocando que se tengan menos hijos ya que el periodo para tenerlos es mucho menor.

Desde que estalló la crisis económica en España, se ha deteriorado el mercado laboral, ya que la temporalidad y la parcialidad mandan en el empleo, afectando a las mujeres principalmente. También la caída de los ingresos de los hogares españoles tiene que ver con la precariedad del empleo.

La mayoría de mujeres valora el salario y la conciliación laboral como los aspectos principales para poder tener hijos, ya que se priorizan las razones económicas y la estabilidad a largo plazo.

Personalmente, creo que la flexibilidad en las horas de entrada y salida permitiría que los padres y madres pudiesen llevar a los/as hijos/as al colegio, sin tener que recurrir al aula matinal como última opción por el desajuste entre el horario laboral y escolar, poder trabajar desde casa algunos días o algunas tardes para poder disfrutar de más tiempo con la familia, reemplazar las horas extra por días libres, fomentar un entorno de trabajo más accesible, funcional y saludable para favorecer el bienestar de los/as trabajadores/as, etc.

También sería factible y beneficioso que uno de los dos cónyuges se pudiese acoger a la reducción de jornada, sin que esto perjudique al trabajador y así poder encargarse de los compromisos familiares, como pueden ser el cuidado de los/as hijos/as y de mayores, ya que cada vez están más necesitados de una atención permanente.

Muchas madres se sienten culpables por no poder atender a sus hijos/as por las largas jornadas laborales, lo que lleva, a aquellas familias que se lo puedan permitir, a invertir una buena parte del salario en personas que cuiden de sus hijos/as.

Cada vez, más hombres adquieren un fundamental papel en la conciliación ante la ausencia de mujeres en el hogar para desarrollar las tareas domésticas, así, poco a poco, el colectivo masculino se introduce de forma progresiva en el hogar y el consecuente acceso a las medidas de conciliación que anteriormente eran asumidas por las mujeres.

Pero, aunque los hombres ven incrementadas las posibilidades de conciliación, las mujeres son las que se responsabilizan en gran medida de este papel llevando a las empresas a fomentar las medidas solamente para las mujeres.

Desde el Trabajo Social podemos encontrar como problemática frecuente la incompatibilidad entre la familia y el trabajo, ya que muchas veces la falta de conciliación trabajo/familia deriva en un conflicto y el rol de trabajador/a con el rol de padre/madre resulta incompatible y muchos conflictos internos de la familia tienen su origen en este obstáculo.

Como trabajadores/as sociales podíamos mediar entre las empresas y los/as trabajadores/as dando a entender que una mejor conciliación de los/as trabajadores/as puede dar lugar a mayores beneficios para las empresas, obteniendo mejores rendimientos por parte de estos, mejor ambiente en el trabajo, mayor bienestar, ya que la conciliación no debe ser un reto sino un ejemplo visible en nuestra sociedad.

Personalmente, creo que durante el embarazo y el periodo posterior de este, se debería dar la posibilidad de trabajar desde casa, dando la posibilidad de una mejor recuperación a la mujer, ya que todos los embarazos y partos no son iguales y así, poder disfrutar de un periodo de conciliación adaptado a las necesidades de cada persona.

También, se podrían implantar más guarderías en los centros de trabajo, para así, facilitar en cierta medida, la vuelta al trabajo de los padres. Poder trabajar 4 horas desde casa y otras 4 horas de manera presencial, dando así la posibilidad, de alterar horarios a los padres y que cada uno pueda ocuparse de los hijos en el hogar familiar.

Poder tener la posibilidad de disminuir el tiempo de comida para tener un horario de salida anticipado o acortar la jornada laboral. Acoplar las vacaciones laborales a las vacaciones de los hijos/as. Poder hacer horas extraordinarias, totalmente opcionales, y así compensarlas por horas de trabajo.

La conciliación debería ajustarse a las circunstancias personales de cada mujer o de cada hombre, dando así la posibilidad de obtener una conciliación total, sin preocupaciones de tener que volver al trabajo antes de tiempo, la preocupación de ¿Quién cuida a mi hijo?, la preocupación de horarios o la preocupación de si me repercutirá negativamente en mi profesión el ser madre.

• BIBLIOGRAFÍA

ÁLVAREZ CORTÉS, Juan Carlos y PLAZA ANGULO, Juan José (2009): «El derecho a la reducción de jornada para el cuidado de menores frente a las exigencias organizativas de la empresa», *Aranzadi social*, n.º 6/ vol. 2, pp. 33-43.

ALCAÑIZ, M. (2015) «Género con clase: la conciliación desigual de la vida laboral y familiar». *Revista Española de Sociología* n.º 23. pp. 29-55. ISSN: 1578-2824

GARCÍA NINET, José Ignacio (2007): *Comentarios a la Ley de Igualdad*, Valencia: CISS.

GARCÍA RUBIO, Amparo (2007): «Cuestiones generales», en la obra colectiva *Los aspectos laborales de la Ley de Igualdad*, Valencia: Tirant lo Blanch, pp. 11-78.

GARCÍA RUBIO, Amparo (2011): «Nuevas aportaciones de la jurisprudencia constitucional en materia de conciliación de la vida laboral y familiar: el reconocimiento de la discriminación por circunstancias familiares y disparidad de criterios respecto al derecho de adaptación de jornada», *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica* n.º 2, pp. 729-757.

GARCÍA RUBIO, Amparo (2010): «La facultad de concreción horaria en el derecho del trabajador a la reducción y adaptación de jornada por motivos familiares», en GOELICH PESET, José María y BLASCO PELLICER, Ángel (coords.), *Trabajo, contrato y libertad. Estudios jurídicos en memoria de Ignacio Albiol*, Valencia: Universidad de Valencia, pp. 203-220.

GARCÍA TESTAL, Elena y LÓPEZ BALAGUER, Mercedes (2012): «Los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar en la empresa», Valencia: Tirant lo Blanch.

HOYOS SANCHO, M., coord. (2009): *Tutela jurisdiccional frente a la violencia de género: aspectos procesales, civiles, penales y laborales*. Lex Nova

MENÉNDEZ SEBASTIÁN, Eva dir. (2012): *La Administración promotora de la igualdad de género*, Valencia: Tirant lo Blanch.

MIRANZO DíEZ, José Javier (2009): «Reducción de jornada en el contrato a tiempo parcial, modificación sustancial de las condiciones de trabajo y vías procesales para recurrir», *Aranzadi social*, n.º 10, pp. 31-40.

MOLINA GONZÁLEZ-PUMARIEGA, Rocío (2004): «La protección jurídica de la mujer trabajadora», Madrid: Consejo Económico y Social.

MOLINA HERMOSILLA, Olimpia (2007) “La política de conciliación de la vida familiar y laboral. Propuestas de actuación”. *Igualdad de Oportunidades y conciliación: una visión multidisciplinar*. Coord. FERNÁNDEZ PANTOJA, Pilar, CRUZ BLANCA, M José, ISBN 978-84-8439-374-0, págs. 109-122

MOLINA NAVARRETE, C. (2008): «Un nuevo paso atrás en la política jurídica de conciliación: el juez no debe minimizar sino garantizar el cambio legal. A propósito de las SSTs, 4.ª, 13 y 18 de junio de 2008», *Diario La Ley*, núm., 7057, La Ley 40719/2008 (diariolaley.laley.es).

RODRÍGUEZ COPÉ, María Luisa (2009): «La excedencia por cuidado de hijos, ¿medida para facilitar la conciliación familia-trabajo?», *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 53 (disponible también en www.westlaw.es).

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, Susana (2013): *Los permisos parentales: avances y retrocesos tras las últimas reformas*, Albacete: Bomarzo

ROMERO LUCAS, Isabel María (2009): «Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional del empleado público tras la ley orgánica de igualdad efectiva de mujeres y hombres. Especial referencia al personal militar», Revista española de derecho militar n.º 94, pp. 119-180.

RUIZ-RICO RUIZ, Catalina (2012): «La conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el actual contexto económico ¿derecho social o principio rector?», en Cascajo Castro et al. dirs. Derechos sociales y principios rectores: Actas del IX Congreso de la Asociación de Constitucionalistas de España, pp. 665-676.

RUIZ-RICO RUIZ, Catalina (2012). *El derecho constitucional a conciliar la vida laboral, familiar y personal*. España: Editorial Tirant lo Blanch

SÁNCHEZ TRIGUEROS, Carmen (2012): “Conciliación de la vida familiar en la reforma laboral de 2012. Lactancia”, Revista Aranzadi Doctrinal, 1, pp. 227-234

• WEBGRAFÍA

- ABC (2018) *Tenemos una generación de niños que sufren las consecuencias de la falta de presencia de sus padres*. Recuperado el 7 de mayo de 2019 de: https://www.abc.es/familia/padres-hijos/abci-tenemos-generacion-ninos-sufren-consecuencias-falta-presencia-padres-201803230226_noticia.html
- Barroso Paredes F. (2015) *La conciliación de la vida familiar, laboral y personal: un enfoque multidisciplinar*. (Trabajo fin de grado) Universidad de La Rioja, España. Recuperado el 7 de mayo de 2019 de: https://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE000981.pdf
- *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*, num. 247. Recuperado el día 5 de mayo de 2019 de: <https://www.juntadeandalucia.es/boja/2007/247/1>
- Carraza et al. (2008). *Breve diccionario coeducativo*. Recuperado el 15 de mayo de 2019 de Instituto asturiano de la mujer: http://institutoasturianodelamujer.com/iam/wp-content/uploads/2010/03/Diccionario_coeducativo.pdf
- CEDAW(2013) *¿Qué es la CEDAW?* Recuperado el 7 de mayo de 2019 de: <https://cedawsombraesp.wordpress.com/2013/12/30/que-es-la-cedaw/>

- *Constitución Española*. 29 de diciembre de 1978. Recuperado el 22 de mayo de 2019 de:
<https://www.boe.es/legislacion/documentos/ConstitucionCASTELLANO.pdf>

- Closingap (2018) *Coste de oportunidad de la brecha de género en la conciliación*. Recuperado el 7 de mayo de 2019 de:
<http://www.afi.es/webAfi/descargas/1837177/1252800/Informe-Closingap-Informe-completo-Brecha-de-genero-y-conciliacion.pdf>

- CUADRADO, I. y MORALES, J.F. (2007): “*Algunas claves sobre el techo de cristal en las organizaciones*”. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, vol. 23, nº 2, pp. 183 – 202. ISSN: 1576-5962

- España. *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Boletín Oficial del Estado. El 23 de marzo de 2007, núm 71. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

- Fernandez Fraile, Mª E. (2008) *Historia de las mujeres en España: historia de una conquista*. La Aljaba, segunda época. Vol 12. Recuperado el 7 de mayo de 2019 de: <http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/pubpdf/aljaba/n12a01fernandez.pdf>

- Fundación Mujeres (2010). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. (M.d. Igualdad, Ed) Recuperado el 10 de junio de 2019 de la web: http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183_Conciliacion_de_la_vida_laboral_familiar_y_personal_.pdf

- Fundación Mujeres (2006) *La conciliación de la vida laboral, familiar y personal: una estrategia de cambio social*. Recuperado el 7 de mayo de 2019 de: <http://www.fundacionmujeres.es/img/Document/3283/documento.pdf>

- Hertfelder, E. (2015) *La conciliación de la vida laboral y familiar: un reto aún por conquistar*. Recuperado el 7 de mayo de 2019 de: <https://www.actuall.com/criterio/familia/la-conciliacion-de-la-vida-laboral-y-familiar-un-reto-aun-por-conquistar/>

- Magnanto, Juana Mª; ETxeberría J y Porcel A. (2010) *La corresponsabilidad entre los miembros de la familia como factor de conciliación*. Educatio Siglo XXI. Vol 28 nº 1 pp. 69-84. Recuperado el 7 de mayo de 2019 de: <https://revistas.um.es/educatio/article/view/109731/104421>

- Martínez J. (2019) *Principales novedades del real decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo*. Recuperado el 5 de mayo de 2019 de: <https://asociadosafelin.com/principales-novedades-del-real-decreto-ley-6-2019-de-1-de-marzo/>
- Ministerio de igualdad (2010) *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Recuperado el día 10 de mayo de 2019 de: [http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183_Conciliacion de la vida la boral, familiar y personal. .pdf](http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183_Conciliacion_de_la_vida_laboral_familiar_y_personal_.pdf)
- Mutua Balear (2019) *Resumen RDL 6/2019 Igualdad de trato*. Recuperado el 8 de mayo de 2019 de: <https://www.mutuabaleaer.es/es/RDL-6-2019>
- Naciones Unidas (2015) *La Asamblea General adopta la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Recuperado el 22 de mayo de Naciones Unidas: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>
- NicuesaGuelbenzu M. (2018) *El reto de la conciliación laboral y familiar*. Revista de salud y bienestar. Recuperado de: <https://www.webconsultas.com/mente-y-emociones/trabajo-y-tiempo-libre/conciliacion-laboral-y-familiar-13583>
- Nicholls, S. (2018) *¿Qué país europeo ofrece la mejor conciliación de la vida laboral y familiar?* Recuperado el 7 de mayo de: <https://es.euronews.com/2018/03/01/que-pais-europeo-ofrece-la-mejor-conciliacion-de-la-vida-laboral-y-familiar->
- OCDE (2018) *¿Qué países europeos ofrecen la mejor conciliación de la vida laboral y familiar?* Recuperado el 7 de mayo de 2019 de: <http://www.easp.es/iguassas/inicio/noticias/125-informe-de-la-ocde-sobre-conciliacion>
- Psicas S.L (2008) *Guía sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Recuperado el día 1 de mayo de 2019 de: <http://www.juntadeandalucia.es/iam/catalogo/doc/iam/2008/28429.pdf>
- *Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo*. Recuperado el día 7 de mayo de 2019 de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3481>

- *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.* Recuperado el 10 de mayo de 2019 de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.* Boe, núm. 255. Recuperado el 4 de mayo de 2019 de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>
- Secretaría de Mujer y Políticas Sociales FeSP-UGT (2019) *MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Herramientas para la incorporación de la igualdad en la acción sindical.* Recuperado el 7 de mayo de 2019 de: http://www.fespugt.es/images/PDF/inclusion/medidas_.pdf
- Suarez, M y Reina A. (2016) *Los mejores y los peores países para conciliar en Europa.* Cadena Ser. Recuperado el 8 de mayo de 2019 de: https://cadenaser.com/programa/2016/12/12/la_ventana/1481560148_698472.html