



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL
TRABAJO DE SORIA

Grado en RELACIONES LABORALES Y RECURSOS
HUMANOS

TRABAJO FIN DE GRADO

**LA PERSISTENCIA DE LA DIVISIÓN
SEXUAL DEL TRABAJO EN LA
CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR,
PERSONAL Y LABORAL.**

Presentado por D^a Carmen Rodríguez Moro

Tutelado por Dra. D^a Guadalupe Ramos Truchero

Soria, Julio 2016

CET

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

“...es el mundo al revés, allí donde producimos nuestras vidas se dice que es un lugar de consumo, mientras que allí donde son consumidas nuestras energías se dice que es un lugar de producción”.

M^a Jesús Izquierdo

Resumen

En la última mitad de siglo, el aumento de la incorporación de la mujer al trabajo productivo y la no redistribución del trabajo reproductivo ha producido una doble jornada de trabajo para las mujeres, lo cual, en ocasiones, ha hecho muy difícil poder gestionar ambos espacios. Para mejorar esta situación los Estados comenzaron a legislar para hacer posible la conciliación de la vida familiar y laboral, un gesto de progreso, que no tuvo en cuenta que la división sexual del trabajo no es algo nuevo, y que ha estado y sigue presente en todas las sociedades, con mayor o menor incisión y con características propias de cada cultura. Ello ha provocado que las políticas de Conciliación Laboral y Familiar hayan contribuido a perpetuar el rol de cuidadora de la mujer, al ser ellas, quienes se acogen mayoritariamente a los beneficios y licencias, reduciéndose así su plena disponibilidad para el empleo.

Este Trabajo de Fin de Grado (TFG) pretende analizar esta situación de desigualdad en el que se encuentran hombres y mujeres frente a la conciliación. Comenzará por un análisis de la cuestión para situar y centrar el tema, explicando todos aquellos términos básicos para su entendimiento y posteriormente, se comprobará mediante la metodología utilizada si esta situación sigue perpetuándose en la actualidad, y finalmente se expondrán los resultados y conclusiones correspondientes, así como las propuestas que se podrían establecer para su mejora.

Palabras clave: División sexual del trabajo, conciliación, desigualdad, género, sexo

Abstract

In the last half century, the rise of the women's integration into the workforce and the redistribution of the reproductive work have made women work a double shift and for this reason it is sometimes more difficult to be able to manage both situations. In order to improve this situation, the States began to legislate to make possible the work and family reconciliation. It was a sign of progress that it didn't take into account that the sexual division at work wasn't something new but it is still in all societies and cultures. This has led all politics of work and family reconciliation to perpetuate the role of carer of women due to the fact that they are the ones, who embrace the benefits and licenses, thus reducing their full availability for employment.

This Final Degree Essay tries to analyse the situation of inequality in which men and women are in terms of conciliation. I have divided the essay into different parts; first of all, there is an analysis of the topic where all those basic terms are explained for their understanding. Secondly, this will be verified by the methodology used in order to see if this situation is still being perpetuated today. Finally, all the results and conclusions will be presented, as well as all the proposals that could be set for its improvement.

Key words: Sexual division at work, conciliation, inequality, gender, sex.

Índice

Introducción.....	7
1. Introducción	8
1.1 Introducción	8
La división sexual del trabajo	11
2. La división sexual del trabajo.....	12
2.1 Qué es la división sexual del trabajo.....	12
2.2 Trabajo productivo y reproductivo	15
3. El reconocimiento de la igualdad de género	19
La Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal.....	23
3. La Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal	24
3.1 Interacción trabajo – familia	24
3.2 Marco jurídico de las políticas de género. Las políticas de Conciliación en España.	26
3.3 La Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida familiar y Laboral	29
3.4 La corresponsabilidad y la vida privada.....	32
Metodología e hipótesis.....	35
4. Metodología e hipótesis.....	36
4.1 Metodología.....	36
4.2 Hipótesis	36
Resultados	39
6. Resultados	40
Conclusiones y propuestas.....	53
7. Conclusiones y propuestas.....	54
Propuestas	55
Bibliografía.....	57

Índice de Tablas

Tabla 1 Actividades y tareas realizadas por mujeres y hombres en el hogar	40
Tabla 2 Población de más de 16 años según su relación con la actividad económica.....	42
Tabla 3 Paro registros según sexo y edad 2016	43
Tabla 4 Población ocupada según situación profesional y tipo de jornada.....	43
Tabla 5 Población ocupada según sector económico	44
Tabla 6 Población ocupada según ocupación.....	45
Tabla 7 Población inactiva según motivo de no buscar empleo	47
Tabla 8 Personas ocupadas a tiempo parcial según motivo de la jornada parcial	48
Tabla 9 Excedencias por cuidado de hijos/as	49
Tabla 10 Excedencia por cuidado de familiares	49
Tabla 11 Permiso por maternidad	50
Tabla 12 Seguimiento estadístico de los procesos de maternidad según compartan o no el permiso de baja con el otro progenitor.....	51
Tabla 13 Permiso por paternidad	51

Índice de Gráficos

Grafico 1 Duración media diaria dedicada a la actividad por las personas que la realizan 2009 -2010 (horas:minutos)	41
---	----

Introducción

1. Introducción

1.1 Introducción

El presente Trabajo de Fin de Grado (TFG) se realiza la consecución de la finalización del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos en la Universidad de Valladolid (Campus Soria).

Este TFG va a tratar sobre el estudio de la perpetuación de la división sexual del trabajo en las políticas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Se comenzará con un breve recorrido sobre lo que es y ha supuesto la división sexual del trabajo, así como el marco de las políticas de conciliación, para posteriormente analizar la acogida que ha tenido entre los/as trabajadores/as.

Una vez vista la parte teórica se llevará a cabo la revisión de las correspondientes estadísticas para corroborar nuestra hipótesis. Las fuentes estadísticas que se utilizarán serán, en primer lugar, los diferentes usos del tiempo de mujeres y hombres en cuanto a la realización de actividades según género que nos proporciona el Instituto Nacional de Estadística

En segundo lugar, la Encuesta de Población Activa (EPA) para obtener datos de la relación de hombres y mujeres con el mercado laboral (población ocupada, paro, tipo de jornada, distribución por sectores...)

Y para finalizar, observaremos a través de los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, los motivos que tienen en cuenta hombres y mujeres, bien para no trabajar o para trabajar a jornada parcial así como la diferencia de los usos que los y las trabajadoras hacen de los permisos y licencias que concede la ley de Conciliación.

Posteriormente se pasará a exponer las conclusiones derivadas de los resultados más relevantes del TFG.

El objetivo principal es demostrar y dar a conocer como las políticas públicas, las cuales dicen promover la conciliación de las personas trabajadoras de manera neutra, lo que hacen es perpetuar la desigualdad de género. El siguiente TFG pretende conseguir una serie de objetivos específicos que serán:

- Explicar brevemente en qué consiste la división sexual del trabajo
- Describir el marco normativo sobre las medidas promovidas por la ley de conciliación, así como sus posteriores cambios con la ley de igualdad y la reforma laboral.
- Analizar las principales estadísticas sobre cómo se dispone el mercado laboral y los usos de las medidas de conciliación por hombres y mujeres.

Para lograr dichos objetivos, se utilizará una metodología basada en el análisis de la literatura especializada, de la normativa vigente y de los datos obtenidos

a través de las estadísticas. Las cuales ponen de manifiesto que quienes se acogen a estos permisos son en su mayoría mujeres.

Por lo tanto, la elaboración del presente TFG pretende confirmar nuestra hipótesis, la cual parte de que las políticas de Conciliación e Igualdad no han tenido en cuenta la realidad social y han contribuido a mantener la división sexual del trabajo.

El tema elegido nace de la necesidad de conocer cómo se organiza la vida de mujeres y hombres en cuanto a conciliación. Tras 17 años de que se promulgará la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral y las posteriores reformas y modificaciones nunca se llega a solucionar. He querido dar voz a esta problemática y demostrar que tiene solución, pero que esta no está en la inmovilidad, y que hay que poner de muchas partes para solucionarlo, empezando por algo fundamental como es la educación de los/las más pequeños/as con el reparto de tareas, respeto a los demás, igualdad de trato, etc., pasando por una a la legislación de calidad y de cambio que obligue a ambas partes a responsabilizarse de su participación en la sociedad como individuos independientes de “su” género.

La división sexual del trabajo

2. La división sexual del trabajo

Para tratar el tema de la conciliación de la vida familiar, laboral y personal es fundamental saber y entender cómo se organiza el trabajo y de que manera afecta a la vida de las personas ya que nos encontramos ante un “complejo entramado de vínculos entre la división sexual del trabajo, la organización de la familia y las estrategias de acumulación de capital” (Kandel: 2006:12).

Varios/as autores/as se remiten, a que todas las sociedades se hallan estructuradas bajo la diferencia sexual. Para Benería (1984) esta diferenciación sexual es una de las formas de explotación más extendidas. Kergoat (2003) es partidaria también de esta idea y añade que “los grupos sexuados no son producto de destinos biológicos sino que son, ante todo, constructos sociales”. En palabras de Comas d’ Argemir: “La división sexual del trabajo es universal, pero específica la forma que adopta cada sociedad, existiendo una gran variabilidad cultural (...) lo que demuestra que la vinculación entre trabajo y sistemas de género depende de factores culturales y no de diferencias biológicas entre hombres y mujeres” (Comas d’ Argemir, 1995: 32-33).

2.1 Qué es la división sexual del trabajo.

Como se menciona anteriormente, la división sexual del trabajo no se dará de la misma manera en las diferentes partes del mundo, pero el concepto sí sirve para todas las sociedades. Se entiende la división sexual del trabajo como el “reparto social de tareas o actividades según sexo – género” (Gómez Bueno 2001:124).

El concepto de sistema sexo – género (patriarcado) lo utilizó Gayle Rubin en 1995 como “conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos humanos.” Por lo tanto, conviene diferenciar estas dos categorías. Utilizaremos la categoría sexo para determinar las características biológicas y el género como el “conjunto de ideas, prescripciones y valoraciones sociales sobre lo masculino y lo femenino” (Lamas, 2000) Es decir, el género es una construcción social (se construye cultural e históricamente, lo cual, como observaremos más adelante, va a determinar y limitar las oportunidades y expectativas de mujeres y hombres. En palabras de Nuño (2010) esto da como consecuencia el sexismo.

Kandel da una descripción un poco más detallada en su artículo sobre los Doscientos años de división sexual del trabajo. Establece que la división sexual del trabajo: “es la parte de las relaciones sociales que articula la producción y la reproducción. (...) Es un complejo entramado de vínculos entre la división sexual del trabajo, la organización de la familia y las estrategias de acumulación del capital”. (...) “Forma parte de la división social del trabajo” (Kandel, 2016:1).

De estas definiciones se van desglosando diferentes términos como el reparto de tareas según el sistema sexo – género y la dicotomía producción/reproducción.¹

Englobando estos términos Kergoat dice: “La división sexual del trabajo se caracteriza, por un lado, por la asignación prioritaria de los hombres a la esfera productiva, y de las mujeres a la esfera reproductiva; y por el otro, por el acaparamiento por parte de los hombres de las funciones con un alto valor social agregado (políticas, religiosas, militares, etc.). Esta división social se halla regida por dos principios organizadores: el principio de separación (hay trabajos de hombres y mujeres) y el principio jerárquico (un trabajo de hombre vale más que uno de mujer)” (Kergoat, 2003:847)

Otros autores como Hartmann (1994) dicen que a tal división hay que añadirle la interacción que se produce entre patriarcado² y capitalismo que contribuye a aumentar la subordinación de las mujeres al incrementar la importancia relativa del área dominada por los varones. A esta idea se suma Parella tratando la desigualdad de género y la influencia que supone el sistema capitalista. “El capitalismo no construye las desigualdades de género sino que estas son generadas por el patriarcado y el capitalismo las utiliza en beneficio propio, las reproduce y a menudo las agrava” (Parella, 2003:253). Bajo la misma idea apuntan Brunet y Alarcón “la interrelación entre los papeles productivos y reproductivos de las mujeres consideran que las desigualdades de género están relacionadas con el patriarcado. Por tanto, capitalismo y patriarcado constituyen sistemas autónomos de opresión y explotación que se refuerzan mutuamente” (Brunet y Alarcón, 2005:112).

Se observa que se ha construido una desigualdad a partir de las diferencias genitales entre hombres y mujeres lo que ha conllevado a perpetuar a las mujeres en una posición inferior que los hombres dentro del mercado laboral³. Esta diferencia discriminatoria ha creado sociedades con relaciones de subordinación.⁴ De forma que “la distribución del trabajo sigue respondiendo a

¹ Esta dicotomía estará bastante presente a lo largo de todo el trabajo. Encontraremos la producción ligada al ámbito público y la reproducción al ámbito privado. En ambos espacios se concentrarán mujeres y hombres de manera desigual ya que la manera de socializarnos bajo el sistema patriarcal hace que interioricemos pautas diferentes según seamos mujeres u hombres.

² De manera muy resumida, el patriarcado lo podemos definir como aquella forma de organización política en la cual se sitúa a los hombres de manera privilegiada respecto de las mujeres. Es una estructura básica de todas las sociedades contemporáneas.

³ Las mujeres siguen encontrándose barreras invisibles en el acceso al empleo lo que dificulta el acceso a puestos de responsabilidad (conocido como techo de cristal), igualmente se dificulta el acceso a determinados trabajos estereotipados como trabajos masculinos (segregación ocupacional), la desigualdad salarial o incluso a la no paridad en la representación legal de los trabajadores. Por su parte Kergoat (2006) dice que esta atribución inferior viene determinada por las cualidades naturales y por lo tanto son diferentes según sexos ya que se valoran de manera diferente, sin olvidar que esas cualidades se construyen socialmente.

⁴ La mujer continúa estando en una posición de subordinación respecto del hombre (el cual se está en una posición de más reconocimiento) al mantener responsabilidades y funciones diferentes según sexo –género que le genera una desigualdad la cual viene producida por la jerarquía de poder establecida por el patriarcado. De la Cruz (2001) nos indica que esta

una rígida división sexual, que conlleva la desigualdad entre hombres y mujeres no sólo en relación con los usos del tiempo, sino también respecto a la ocupación del espacio” (Legarreta Iza, 2008:51).

Definitivamente la división sexual del trabajo se encuentra relacionada con la percepción social que tenemos de lo que se entiende por [trabajo] femenino y masculino, motivo por el cual esta división se mantiene como algo natural e incuestionable.

El sistema patriarcal ha tomado al hombre como referente de poder⁵, construyendo y reproduciendo desigualdades de género a partir de las diferencias biológicas,⁶ “la sociedad patriarcal estableció roles que deben asumir las mujeres en el seno de la familia y estas relaciones de género preexistentes son incorporadas y recompuestas en la relación capital – trabajo” (Kandel, 2016:1).

La diferencia biológica se ha traducido en la creación de relaciones de desigualdad. Marta Lamas (1995) se pregunta si existe una relación entre la diferencia biológica y la diferencia sociocultural, si es posible modificar los papeles sexuales determinados, si esa diferencia sexual implica una desigualdad social. A todas estas cuestiones Lamas concluye afirmando que “una sociedad desigual tiende a repetir la desigualdad en todas sus instituciones” y termina diciendo que: “el trato igualitario dado a personas socialmente desiguales no genera por sí solo igualdad” (Lamas, 2005:1). Por lo que la perpetuación de la discriminación se encuentra anclada en la cultura, en la sociedad y en la forma de relacionarnos entre mujeres y hombres.

Basados en este sistema de dominación masculina (patriarcado), las desigualdades de género se encuentran tanto en el espacio público como en el privado. Esta relación público – privado “se fue tejiendo con lógicas y representaciones opuestas. La esfera pública se definió como el ámbito de la imparcialidad y de lo reconocido social y políticamente; mientras que la esfera privada, por oposición a la pública, se configuró como el universo de la parcialidad, de la particularidad, de la ética del cuidado y de lo políticamente relevante. Se defendió la existencia de unas predicaciones genéricas para el conjunto de las mujeres; un concepto de feminidad normativa asociado al espacio privado sobre la base de un supuesto de orden natural de los varones, según el cual el ámbito privado sería el de las mujeres. Así, “las mujeres quedaron representadas como una especie homogénea caracterizada por una

subordinación donde alcanza su máxima expresión es en el ámbito doméstico, que es en donde se dan las relaciones patriarcales y la socialización diferente a los hijos e hijas a cargo de la madre.

⁵ “El género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y (...) es una forma primaria de las relaciones significantes de poder”. (Scott, 1997:289)

⁶ Unas diferencias que en palabras del psicólogo Stoller podemos observar como son igualmente una construcción social (género): “*lo que determina la identidad y el comportamiento masculino o femenino no es el sexo biológico, sino el hecho de haber vivido desde el nacimiento las experiencias, ritos y costumbres atribuidos a hombres y mujeres (...) la asignación y adquisición de una identidad es más importante que la carga genética, hormonal y biológica*”.

naturaleza irracional dotada, específica y exclusivamente, de las capacidades necesarias para las tareas reproductivas y del cuidado”. (Nuño, 2010:38)

2.2 Trabajo productivo y reproductivo

Para Oliveira (1994) se hablará de trabajo siempre y cuando se encuentre en el ámbito público y se reciba una contraprestación económica.

Así siendo el trabajo reproductivo indispensable para la sociedad, al pertenecer al ámbito privado y no estar remunerada tal actividad hace que no se le considere trabajo y por tanto pasa a desvalorizarse. Incluso “las mujeres que se dedican a las labores del hogar a tiempo completo emplean en el trabajo doméstico y en los cuidados la misma cantidad de tiempo que invierte la población ocupada en el trabajo remunerado” (Legarreta Iza, 2008:52). No es motivo suficiente ya que se encuentra fuera de la economía tradicional (invisibilizado).

Pero, esta invisibilización del trabajo doméstico y la desigual distribución de tareas “no sería tan significativa si no fuera sistemáticamente acompañado de una valoración diferencial, esto es, jerarquizada, y no tuviera fuertes y claras repercusiones en las condiciones de vida” (Gómez Bueno, 2001:124).

2.2.1 El trabajo productivo

El mercado laboral tiene una marcada estructura masculina que mantiene una desigual distribución entre el trabajo reproductivo y productivo de mujeres y hombres, lo que genera un conflicto para conciliar trabajo – familiar. Como se verá más adelante hasta que la mujer no se incorpora de manera *masiva* no se visibiliza la conciliación como un problema, ya que hasta ese momento era clara la división sexual del trabajo, bajo la cual se respetaba y se cubrían los ámbitos públicos y privados. El conflicto comienza a generarse al acceder la mujer al mercado laboral y este no contar con medidas de conciliación, lo cual supone una doble carga de trabajo para la mujer. ¿Por qué sucede esto? El trabajo de la mujer se consideraba complementario al doméstico, les correspondían los puestos que estaban relacionados con los roles que les tocaba asumir en el hogar (enseñar, cuidar, etc.). La atribución del carácter voluntario al trabajo remunerado de las mujeres convierte en obligatoria la dedicación de éstas al trabajo no remunerado” (Garrido Luque, 2000:28).

En la misma línea Brunet y Alarcón señalan que “en las empresas las mujeres son consideradas trabajadoras que dedican sólo una parte de sus esfuerzos al trabajo y a la carrera profesional, y sólo buscan un trabajo complementario al del marido” (Brunet y Alarcón, 2005:116). También la “masiva” incorporación de la mujer al mercado laboral fue en un momento en el cual se necesitaba mucha mano de obra no cualificada, lo que hacía que se contratara mano de obra barata, - mujeres y menores- . El trabajo productivo de la mujer desde un primer momento fue rentable para el patriarcado y para el capitalismo debido a

los bajos salarios⁷ que cobraban y a que seguían responsabilizándose de las tareas del ámbito privado lo cual no suponía un problema para el sistema.

Dentro del mercado de trabajo las posiciones que ocupan mujeres y hombres “tiene su reflejo en las relaciones que establecen dentro de la familia y en las pautas de distribución del trabajo no remunerado” (Garrido Luque 2000:24).

Se establece, por tanto, discriminación respecto al género en la relación laboral tanto productiva como reproductiva porque “se permitió transformar las características biológicas en características políticas, convirtiendo la diferencia sexual en diferencia política” (Nuño, 2010:40).

Se han producido enormes transformaciones respecto al ámbito laboral, una de las más importantes ha sido la incorporación de la mujer al trabajo productivo, la cual no ha venido acompañada de una reestructuración y redistribución del trabajo doméstico. “El hecho de que la mujer tenga un empleo remunerado no parece ser condición suficiente para lograr una mayor implicación del trabajo doméstico” (Garrido Luque, 2000:24). La incorporación de la mujer al mercado laboral se consideró “un progreso, en tanto salió del ámbito doméstico e inició un proceso de mayor autonomía” (Kandel, 2016:4). Un “progreso” que produjo un cambio en la concepción que se tenía de la división sexual del trabajo, en tanto, que la mujer ya no solo se encontraba en el ámbito privado (reproductivo) sino que también trabajaba en el ámbito público (productivo). Lo cual ocasionó, como se mencionaba anteriormente, una doble carga de trabajo, conocida como jornada dual, que hasta ese momento no existía, ya que la división sexual de aquel momento estaba clara; hombre como sustentador y mujer como ama de casa.⁸

Otro fenómeno de este momento histórico fue la incorporación de la mujer a la educación⁹. Una educación que comenzó estando “especializada” en tareas propias de su rol. Lo que “intentaba justificar la segregación sexual que precarizaba el papel y la posición social y personal de las mujeres” (Nuño, 2010:66).

2.2.1.2 La segregación ocupacional en el mercado laboral

La segregación ocupacional implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a ocupaciones y puestos de trabajos, ramas y categorías ocupacionales. Lo que afecta a la calidad del empleo femenino en la relación con el trabajo reproductivo y de ocio. De la división entre el hombre –gana pan-

⁷ Durante la industrialización, con las mujeres trabajando en las fábricas se comenzaba a utilizar el argumento de su bajo salario para “defender la rentabilidad de su plena dedicación al trabajo doméstico” (Nuño 2010:60)

⁸ Esta relación laboral se conocía como *malebreadwinner*, “según la cual el hombre trabajaba fuera de casa y la mujer se ocupaba del hogar y los hijos” (Sabater, 2014:169).

⁹ Nos encontramos ante una educación diferenciada en función del sexo hasta la aprobación de la Ley de Instrucción Pública de 9 de septiembre de 1857 (conocida como Ley Moyano), la cual en su articulado 194 recoge: “Las maestras tendrán de dotación respectivamente una tercera parte menos de lo señalado para los maestros”. Así mismo, años más tarde, en 1939 el Decreto 28 de diciembre establece una fuerte división sexual del trabajo palpable en la educación recibida a las niñas con la asignatura “ciencia doméstica”. Más tarde conocidas como “enseñanzas del hogar” que se daban en primaria, secundaria y en la universidad.

y mujer –cuidadora- se pasa a observar cómo se distribuyen mujeres y hombres en el mercado laboral, el cual mantiene las desigualdades de género que se apreciaban en el seno de la familia bajo barreras invisibles que impiden que las mujeres puedan acceder a determinados sectores o a puestos de representación (poder).¹⁰

Existe una concentración desproporcionada de mujeres y hombres en ciertas ocupaciones. Es lo que estereotípicamente se han llamado ocupaciones femeninas y masculinas, empleos “de cuello blanco”.¹¹ Esto hace que mujeres y hombres se desarrollen profesionalmente de manera diferente, traduciéndose en desiguales condiciones en cuanto a remuneración y oportunidades en sus carreras profesionales.¹² Murillo define las ocupaciones femeninas como auxiliares, que “servirán para condensar a la función doméstica, que padecen la misma devaluación social, a efectos de remuneración y categorías profesionales” (Murillo, 2006:13).

Los tipos de segregación existentes son:

- Segregación horizontal

Dificultad de las personas para acceder a determinadas profesiones. Es cuando se distribuyen mujeres y hombres de manera diferente entre los tipos de ocupaciones en el mismo nivel. Predomina el acceso de las mujeres a sectores tradicionalmente feminizados y la dificultad de acceso a los estipulados como masculinos. También se da a la inversa.

- Segregación vertical

Dificultad para desarrollarse profesionalmente. Limitan que la mujer ocupe puestos con poder de decisión. ¿Qué afecta? Las condiciones laborales a las cuales están sometidas (trabajos a tiempo parcial, flexibilidad, jornada continuada, salario femenino). Una de las razones de no ocupar puestos de decisión y poder por la mujer es que tienen menos tiempo para el trabajo productivo por la implicación que tienen en el reproductivo, y se justifica así tanto la segregación ocupacional como las diferencias salariales entre ambos sexos. De modo que, la promoción de mujeres se hace más lenta y laboriosa debido a la posición que ocupan en la familia.

La discriminación de género que existe en el trabajo productivo, tanto a nivel horizontal como vertical, se acentúa con la pertenencia a algún grupo étnico o religioso. “Si cruzamos género, trabajo y etnia, se evidencian más las desigualdades que afectan a las mujeres” (Surt, 2016).

¹⁰ Se dicen que son invisibles debido a que jurídicamente no hay una prohibición material si no que responde al orden cultural (Nuño, 2010:20)

¹¹ Oficios poco remunerados, y por tanto, en su mayoría femeninos.

¹² “Dos tercios de las mujeres empleadas están concentradas en 35 ramas oficiales de la estadística económica: comercio, agricultura, servicios personales y domésticos, educación y sanidad. Incluso dentro de estas ramas de actividad están empleadas en un rango bastante reducido de ocupaciones: dependiente de comercio, limpiadora, empleada administrativa, trabajadora cualificada del sector servicios y profesiones de grado medio (profesora, enfermera) (Köhler y Martín, 2005:248)” (Brunet y Alarcón, 2005:116)

Respecto a la segregación: “(...) señala a la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales como principal responsable de este hecho” (Nuño, 2010:299).

2.2.2 El trabajo reproductivo

Anteriormente se señalaba que las desigualdades que se mantienen entre hombres y mujeres en el ámbito productivo están estrechamente relacionadas con la distribución del trabajo en el ámbito reproductivo.

Siguen existiendo creencias sobre el papel social que deben ocupar mujeres y hombres, se conocen como estereotipos de rol y estereotipos de rasgo – características psicológicas que se entienden como propias de hombres o de mujeres. De esta manera seguimos encontrando que se atribuyen a mujeres y hombres rasgos diferentes como liderazgo, agresividad, individualismo al hombre. Y ternura, afecto, sensibilidad a la mujer. Todo ello se encuentra bajo el proceso de aprendizaje que se da en la sociedad con una cultura predominante, para que el comportamiento se rija según una serie de valores ya establecidos.

De manera que las necesidades de la vida cotidiana en el ámbito doméstico son cubiertas gracias a las actividades realizadas mayoritariamente por mujeres. Estas asumen el trabajo doméstico pese a que también desarrollen trabajos retributivos. Murillo señala que “el espacio doméstico devora cualquier plusvalía de tiempo, ante el cual es muy difícil hacer valer actividades que no reviertan en la familia” (Murillo, 2006: 11-12). Por lo que existe una percepción de que el trabajo no remunerado es una obligación de la mujer. Se interiorizan las pautas socio – culturales que definen el trabajo no remunerado como una obligación femenina (dobles jornadas de trabajo). Por lo tanto, se produce una desigual distribución de la carga global de trabajo que además hace difícil mantener una conciliación entre las tareas productivas y reproductivas, olvidándonos del tiempo personal y de ocio.

Se vuelve aludir a que la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral no ha sido suficiente para alcanzar una equiparación en las tareas en el ámbito doméstico. Es más, se sigue asumiendo que la mujer es la principal responsable de las tareas del hogar, aunque estén trabajando fuera de casa. “Su participación en el espacio público estaría condicionada y limitada por sus responsabilidades familiares, y por tanto, muy alejada de la disponibilidad que disfrutaban los varones” (Nuño, 2010: 148)

Así, “la distribución de la carga de trabajo dentro de los hogares pone de manifiesto que, a pesar de la percepción estereotipada de los roles de género ha ido perdiendo intensidad, estos cambios han sido más visibles en el plano actitudinal que en el plano comportamental. (...) siguen siendo las mujeres las que se responsabilizan de este tipo de tareas” (Garrido Luque, 2000:21).

Un factor importante e ineludible de esta situación es la educación recibida en el seno de la familia. Observar la distribución de las tareas en el hogar hace que se adquieran ciertos hábitos, diferentes si se es mujer u hombre. Aparecen

así los modelos masculinos y femeninos, lo que conlleva que se exija una mayor o menor demanda en la implicación de las tareas domésticas.

El papel que se ha asignado a las mujeres ha sido realizar el trabajo reproductivo y el cuidado de la familia y/o personas dependientes. Cuando la mujer se fue incorporando al mercado productivo, los trabajos que realizaban eran una continuación de aquellos que realizaban en el hogar y que se entendían como innatos; enseñar y cuidar. Estos trabajos se puede decir que eran por y para la mujer debido a la persistencia de ciertos estereotipos que contribuyen a mantener la desigualdad entre hombres y mujeres en el reparto del trabajo, por lo que “el reconocimiento de la igualdad formal era perfectamente compatible con la supervivencia de profundas desigualdades de género” (Nuño, 2010: 148).

3. El reconocimiento de la igualdad de género

A mediados del siglo XX se establece un reconocimiento formal de las mujeres como grupo vulnerable en la Carta de Naciones Unidas de 1945 para la igualdad entre hombres y mujeres. “Sin embargo, el reconocimiento de la igualdad formal, si bien rompió la exclusión legal precedente, apenas modificó las condiciones materiales de la mujeres respecto a la división sexual del trabajo ni en el espacio público ni en el privado” (Nuño, 2010:102).

En 1966 se codifica el derecho y protección de la igualdad en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Pero no será hasta la Conferencia Mundial de Mujeres de México¹³ dónde se empiece a tratar como un problema desde la desigualdad utilizando correctamente la categoría género en vez de sexo, “lo que permitió abordar el problema no sólo en función de sus consecuencias (discriminación y vulnerabilidad de las mujeres), si no en función de la ideología y de las prácticas que la originan (el sistema sexo-género)” (Nuño, 2010:105).

Momento en el cual se deja claro que la división sexual genera desigualdad no por la diferencia biológica si no que es una construcción social, de manera que se puede modificar e incluso volver a interpretar ó erradicar, y por tanto, es función del estado.

Por lo que la Convención¹⁴ sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer en 1979, será la que se encargue de la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, así como de la eliminación

¹³ Comienzan siendo simples propuestas hasta que en 1979 en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer se materializa jurídicamente y pasa a tener carácter vinculante.

¹⁴ “La Convención reconoció la interconexión entre la esfera pública y privada e identificó las responsabilidades del cuidado como uno de los principales impedimentos para la igualdad de género” (Nuño, 2010: 107)

de los estereotipos de género, la igualdad salarial, de la corresponsabilidad y proporcionar servicios públicos para el cuidado.

Debido a la ineficacia del progreso por la igualdad se implanta un nuevo instrumento de acción denominado *gender mainstreaming* (transversalidad de la perspectiva de género)¹⁵. La cual ofrece la posibilidad de diseñar, ejecutar y evaluar las políticas públicas desde una perspectiva de género¹⁶.

“Pese al esfuerzo internacional observado durante el siglo XX para impulsar o promocionar la igualdad de género, la excelencia de las virtudes femeninas en el espacio privado siguió representando un poderoso freno, simbólico y material, para la participación de las mujeres en el espacio público. (...) imposibilidad de conciliar espacios (...) las mujeres por su naturaleza debían priorizar, como no, las responsabilidades del cuidado y los varones sus históricas responsabilidades públicas. Por ello, la división sexual del trabajo seguiría siendo una de las principales fuentes de subordinación y dependencia de las mujeres” (Nuño, 2010: 112-113).

3.1 El reconocimiento de la igualdad en España

En España se reconoce en el artículo 14 de la Constitución de 1978 la igualdad formal¹⁷ y la prohibición de discriminación por razón de sexo. Así como en el artículo 9.2 de la Constitución establece que serán los poderes públicos quienes deben hacer posible la plena participación ciudadana en la vida política, económica, cultural y social.

Posteriormente, la Ley 16/1983, de 24 de octubre, publicada en el Boletín del Estado el día 26 de octubre, crea el Instituto de la Mujer, como organismo autónomo adscrito al Ministerio de Cultura, y con la finalidad primordial, en cumplimiento y desarrollo de los principios constitucionales recogidos en los artículos 9.2 y 14, de promover y fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y la participación de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social.
(<http://www.inmujer.gob.es/elinstituto/historia/home.htm>)

¹⁵ La transversalidad de la perspectiva de género pretende promover la igualdad entre hombres y mujeres utilizando tanto políticas como medidas para alcanzar este objetivo.

¹⁶ La perspectiva de género quiere visibilizar aquello invisible. Se comienza a analizar a los sexos de manera separada (desagregada) teniendo en cuenta la construcción social para hacer visible la desigualdad que existe entre hombres y mujeres, así como las causas y consecuencias.

¹⁷ Murillo señala que este principio de igualdad formal “deberá comenzar por un eficaz reparto del espacio, público, privado y doméstico, de lo contrario las mujeres quedarán confinadas a un espacio carente de reconocimiento social. Conquistar la privacidad es una de las vías para participar en unas relaciones de equidad dentro de unos espacios sin fronteras” (Murillo, 2006:148)

Igualmente en 1980 se aprueba el Estatuto de los Trabajadores en el que también se incluye el principio de igualdad y de no discriminación en el ámbito laboral.

La integración en 1986 en la Comunidad Económica Europea hace posible la transposición de las Directivas 2002/73/CE y 2004/113/CE con su posterior Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con medidas como respetar el principio de igualdad y negociar planes de igualdad en empresas con más de 250 trabajadores.

En definitiva, las políticas de igualdad de género han querido igualar la posición que tienen hombres y mujeres en el mercado laboral pero ello ha sido en vano, debido a que no se ha tenido en cuenta la desigual distribución de tipos, responsabilidades que mantienen mujeres y hombres en el ámbito doméstico y por tanto su reproducción en el espacio público. Hasta este momento se ha podido comprobar cómo sigue existiendo una rígida división sexual del trabajo, la cual se encuentra relacionada con la percepción social que tenemos de qué se considera trabajo y qué no. De modo que se ha ido creando un mercado laboral segregado por géneros, en vista de la distribución que ya existía en el ámbito privado. Esta situación desigual ha llevado a los Estados a reconocer la igualdad formal.

En el siguiente capítulo se pasará a analizar las políticas de Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal así como observar la eficacia de las mismas y si existe algún residuo de la división sexual del trabajo en las mismas.

La Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal.

3. La Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal

Como se ha señalado anteriormente, una de las grandes transformaciones sociales¹⁸ ha sido el aumento de la presencia de la mujer en el mercado de trabajo, lo cual no ha llevado acompañado un aumento de la participación de los hombres en el ámbito doméstico.¹⁹ “Esto ha obligado a los Estados a invertir en políticas de conciliación e igualdad entre hombres y mujeres para poder participar en ambos espacios. Hasta este momento, las políticas de igualdad²⁰ han seguido manteniendo una posición desigual de la mujer en el espacio privado, participar en el espacio público le ha supuesto enfrentarse a una doble jornada de trabajo, ya que sigue recayendo en ellas las responsabilidades domésticas y de cuidado. De modo que se sigue manteniendo una división sexual del trabajo fuertemente arraigada en el espacio privado. En palabras de Laura Nuño: “La incorporación de las mujeres al espacio público mantuvo prácticamente incólume la división sexual del trabajo en el espacio privado. Y por ello, los nuevos roles de género en el espacio público se han visto acompañados por el mantenimiento de los roles tradicionales en el espacio privado” (Nuño, 2010:187). De tal manera que “la responsabilidad de compatibilizar la vida familiar con la vida laboral recaiga aún hoy en las mujeres refleja la vigencia de la división sexual del trabajo existente en la sociedad” (Brunet y Alarcón, 2005:115).

En definitiva, sin corregir la desigualdad presente en el ámbito privado no se va a poder conseguir una igualdad efectiva en el espacio público.

Sabater (2014) dice que son: “los cambios económicos, sociales, políticos y tecnológicos los que han creado una nueva relación trabajo – persona, que trasciende el límite de la división sexual del trabajo, marcando una nueva relación trabajo – familia”. Por lo que, ¿qué factores pueden estar impidiendo, ó ralentizando la consecución de un reparto más igualitario de trabajo entre hombres y mujeres? Royo (2013) menciona las medidas como la reducción de jornada, el cambio a un empleo de menor estatus, la renuncia a un ascenso o el abandono de trabajo (Royo, 2013:130), también Garrido Luque destaca factores que impiden la igualdad: “la posición de la mujer en el mercado de trabajo, la incompatibilidad entre la actividad laboral y la vida familiar, el momento del ciclo familiar, en el que se encuentra la pareja, la educación recibida en la familia de origen, la persistencia de determinados estereotipos sobre el papel de hombres y mujeres en la sociedad” (Garrido Luque 2000:15).

3.1 Interacción trabajo – familia

La conciliación de la vida familiar y laboral es un tema importante dentro y fuera de las políticas de igualdad de género. Para conseguir la igualdad, estas políticas tienen que ser capaces de facilitar la conciliación fomentando una verdadera transformación en las relaciones de género.

¹⁹ Lo que quiere decir que dicha incorporación de las mujeres al mercado productivo no ha supuesto una deconstrucción de la división sexual del trabajo en el ámbito privado.

²⁰ Se refiere al conjunto de las decisiones, objetivos y medidas que adoptan los poderes públicos en consecución de la igualdad de género entre mujeres y hombres.

La conciliación ha cobrado importancia a medida del creciente número de mujeres que han ido accediendo al mercado de trabajo y a la educación desde ya comienzos del siglo XX. Comienza a entenderse como una necesidad a partir de los cambios efectuados tanto en el mercado laboral²¹ como en el nuevo modelo de familia. Se ha ido pasando del modelo tradicional de familia que se indicaba anteriormente conocido como *breadwinner* al modelo *dual – earner*. Así el conflicto de la conciliación se sigue entendiendo como una cuestión que pertenece al ámbito privado, y por tanto, es una responsabilidad de las mujeres.

Por lo que la conciliación es un problema que tiene que ver principalmente con la relación entre trabajo y tiempo. Por su parte, Guirao alude a las crecientes formas de organización familiar que mantienen un modelo dual de ingresos dónde se sitúa el problema de la conciliación de la vida familiar y laboral y que por lo tanto la falta de armonización entre el espacio productivo y reproductivo genera un conflicto entre la familia y el trabajo (Guirao, 2011,4).

Se entiende que la conciliación está vinculada con la idea de *compartir* las responsabilidades del trabajo productivo y reproductivo entre hombres y mujeres.²² Esta definición, ignora por completo la desigualdad de género y ha supuesto que siga siendo la mujer quien se encargue de ambas responsabilidades. El concepto conciliación “es sinónimo de problemática femenina y las políticas diseñadas atienden exclusivamente a las mujeres” (Torns, 2005:17).

Hasta el momento, el trabajo masculino en el ámbito doméstico se considera en términos de “ayuda”, entendiéndose que dichas tareas son femeninas. Por lo tanto aun no se ha llegado a entender la corresponsabilización de estas actividades domésticas como algo propio de hombres y mujeres en igualdad de condiciones.

De manera que, volvemos a insistir en esa doble jornada de laboral que soporta la mujer, la doble presencia²³ al estar en el ámbito público y privado lo que ocasiona un conflicto en la distribución de su tiempo²⁴. “Una mala relación entre trabajo y tiempo que anida en la base de los inconvenientes que la conciliación pretende solventar” (Torns, 2005:20).

Así, “el abandono progresivo de los modelos tradicionales de división sexual del trabajo, los cambios sociales en las expectativas individuales de hombres y mujeres, las transformaciones en el ámbito laboral y al escasa oferta de

²¹ Se entienden estos cambios como la normalización de la presencia femenina en el ámbito público lo cual no transformó ni la división sexual del trabajo en el ámbito privado ni la organización del trabajo en el ámbito público.

²² Si bien es cierto, cabe señalar que el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011) lo define en su prólogo como un problema de “hombres, mujeres, Estado y mercado”.

²³ Doble carga de trabajo.

²⁴ Tobio (2005) “Las mujeres con un doble rol público – privado están asumiendo casi en exclusiva el conflicto que supone la conciliación, el dilema de articular la disponibilidad laboral y familiar”.

servicios públicos reclama una reconfiguración de los tiempos sociales y de las pautas de incorporación y mantenimiento en el mercado de trabajo de los distintos miembros adultos de la unidad familiar” (Empar, 2014:6-7).

Por lo que es importante revisar las actuales políticas de conciliación y reflexionar acerca de si las mismas han conseguido o no sus objetivos.

La normativa sobre conciliación se han diseñado para ser utilizada indistintamente por mujeres y hombres, pero a la vista está que no se corresponde con la realidad social. Son medidas que se dejan para el uso libre de los y las trabajadoras, pero mientras que las responsabilidades familiares sigan estando asumidas por las mujeres serán ellas quienes se acogerán a las mismas.

3.2 Marco jurídico de las políticas de género. Las políticas de Conciliación en España.

El concepto de conciliación de la vida familiar y laboral comenzó a introducirse en Europa en la década de 1970. Fue a finales de 1990 cuando se introdujo dentro de las políticas públicas de la Unión Europea.²⁵ Estas políticas surgieron en el año 1997, “nacieron como un mecanismo para ayudar a las mujeres a superar el handicap de tener que cargar con los “deberes domésticos” al tiempo que desarrollan iniciativas para insertarse o mantenerse en el empleo (Torns, 2015)” (Empar, 2014:3).

A nivel europeo las políticas de conciliación comenzaron impulsándose desde la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, entendida esta como la ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social de las mujeres. Este impulso han ido evolucionando para la consecución del pleno empleo, cuyo objetivo principal es la creación de una sociedad donde existan dos sustentadores, dedicándose ambos/as al trabajo remunerado (Martín y Guirao, 2013:4). Queda destacar que una de las propuestas allí tomadas fue la de promocionar la participación femenina en el mercado laboral hasta alcanzar el 60% de actividad femenina en 2010. Merino (2015) critica este objetivo, señalando que “si las medidas que tienden a facilitar la conciliación se promueven desde la perspectiva estricta del fomento del empleo femenino —políticas activas de empleo—, uno de los posibles resultados es que no contribuyan en absoluto a la deseada *corresponsabilidad* entre hombres y mujeres, y en definitiva la igualdad. Únicamente dará lugar a perpetrar la desigualdad existente”. Añade Empar que “los instrumentos de conciliación que tienen un tratamiento más favorable son aquellos que refuerzan las estructuras familiares tradicionales y la división sexual del trabajo y que, por tanto, perjudican en gran medida a las mujeres” (Empar, 2014:17)

Así se observa como estas medidas se materializan únicamente en un conjunto de directivas orientadas a promover el trabajo de la mujer junto con los permisos laborales y servicios de atención a la vida diaria sin hacer una revisión de la división sexual del trabajo.

²⁵ A través de tratados y planes como el Tratado de Roma, Tratado de Ámsterdam, Cumbres Europeas de Empleo, así como Planes e Iniciativas Comunitarias en materia de igualdad de oportunidades en el empleo.

3.2.1 Normas que regulan la conciliación.

Las normas más importantes en materia de conciliación que tenemos en España son dos que incorporan algunas de las recomendaciones de las directivas europeas: la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Como se pudo observar al final del capítulo anterior se puede considerar la Constitución Española de 1978 un antecedente jurídico a la regulación de la conciliación:

- Art. 14 Principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión o cualquier otra contracción.
- Art. 35.1 Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.
- Art. 39. Deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia.
- Art. 9.2 Los deberes públicos deberán promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y los grupos en que se integren sean reales y efectivas; y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Posteriormente a la Constitución aparecen diferentes referentes legislativos importantes en dicha materia:

- ✓ Ley 3/1989 de 3 marzo sobre maternidad e igualdad de trato de la mujer trabajadora (Se le da al padre como beneficiario de algunos de los derechos)
- ✓ Ley 4/1995, de 23 de marzo, de regulación del permiso parental y por maternidad.
- ✓ Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales – con previsiones especiales sobre situación de embarazo y lactancia-.
- ✓ Pero el punto de referencia jurídico aparecerá con la **Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Familiar y laboral**. Junto con novedades respecto a la prestación/suspensión por maternidad, incapacidad temporal por riesgo durante el embarazo, protecciones frente a despido, excedencias por cuidado de hijos y familiares y permisos parentales que se comentarán más adelante.

- ✓ En la ley 12/2001 de 9 julio, de *medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y mejora de la calidad* se amplía la normativa sobre los permisos de maternidad o paternidad y se exime de cotización por sustitución en estos permisos y excedencias al empresario, mejorando las condiciones de permisos y excedencias de los y las trabajadoras.
- ✓ La Ley 46/2002 se crea una deducción fiscal de 100 euros al mes, para las madres trabajadoras con hijos menores de tres años.
- ✓ Ley Orgánica de Calidad de Educación (LOCE, Ley 10/2002), que retira del sistema educativo el ciclo de 0 – 3 años y lo convierte en preescolar.
- ✓ Ley 30/2003, de 13 noviembre sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno.
- ✓ En 2004 se presenta el IV Plan de Igualdad de Oportunidades²⁶ entre Mujeres y Hombres que recoge la conciliación como principal área de actuación.
- ✓ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
- ✓ En 2006, la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de *dependencia*, supone un compromiso por parte de los servicios públicos a reconocer este derecho y a recibir prestaciones económicas en función del grado de dependencia.
- ✓ La ley 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, de manera supletoria, va a incluir la conciliación²⁷ como factor imprescindible para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y promover la *corresponsabilidad*²⁸ del trabajo reproductivo. Como medidas a destacar establece el permiso por paternidad de 13 días de duración, de carácter individual y exclusivo del padre (intransferible), cuyo objetivo es «*contribuir al reparto de responsabilidades familiares*». – *corresponsabilidad*- . Otra medida que

²⁶ La ley Orgánica de 3/2007 de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en su artículo 46 define los planes de igualdad como: *un conjunto ordenado de medidas, adaptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.*

Los planes de igualdad existentes: I) I Plan de Igualdad de 1988-1990. II) II Plan de Igualdad 1993-1995 (primera vez que se introducen las medidas de acción positiva). III) III Plan de Igualdad 1997-2000 Se incluye el *mainstreaming* de género, la promoción de la mujer a todas las esferas de la esfera social. Y el IV Plan de Igualdad 2003-2006 que pretende incidir más en la estrategia del *mainstreaming* y en el desarrollo de acciones positivas.

²⁷ Art. 44 sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

²⁸ La corresponsabilidad familiar podemos decir que es un nuevo modelo en la cual se pasa de la “colaboración” al “reparto” de tareas (Torío, Peña, Rodríguez, Fernández y Molina, 2010:88).

añade esta ley es que las empresas de más de 250 trabajadores tiene la obligación de elaborar e implantar planes de igualdad y aquellas que lo establezca el convenio colectivo. (Regulado en el art. 45 de la Ley 3/2007). Como la posibilidad de si coincide I.T en el periodo de vacaciones disfrutar de las mismas en otro periodo (art. 38.3E.T).

Así como la ampliación de la duración y cuantía económica de permisos, licencias y excedencias que ya aparecían anteriormente en la Ley de conciliación.

- ✓ En 2009, la ley 9/2009, de 6 de octubre amplía la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.
- ✓ Y para finalizar, la reforma laboral, Ley 3/2012 de 6 de julio, con variaciones en el derecho al permiso y reducción de jornada por lactancia (art. 37.4 ET), el derecho de reducción de jornada por guarda legal de menor de 8 años o discapacitado, o por cuidado directo de un familiar (art. 37.5 ET), el derecho de concreción horaria y determinación del período de disfrute de los anteriores derechos (art. 37.6 ET), y, por último, las vacaciones (art. 38 ET).

3.3 La Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida familiar y Laboral

Esta es la Ley que regula la conciliación de la vida familiar y laboral en España. Es la transposición de dos directivas europeas²⁹, 92/85/CEE, 19 de octubre sobre salud y seguridad en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en el periodo de lactancia y la 96/34/EC, de 3 de junio, sobre el permiso parental que establece el disfrute individual de mujeres y hombres.

Cabe señalar que la transposición de la normativa europea en España “tendrá una concepción más tendente a considerar el reto de la conciliación como un problema propio de mujeres y, por tanto, de ellas será de quienes tendrá que derivar la resolución del problema y las estrategias que les permitan combinar el ámbito laboral y el doméstico. Esta última consideración implica asumir la división sexual del trabajo y la epistemología patriarcal” (Empar, 2014:8)

“Las políticas de conciliación cuentan con tres tipos de dispositivos principales: los permisos parentales, los servicios públicos y las asignaciones monetarias para el cuidado” (Empar, 2014:10). Se puede mostrar de manera resumida a través de los permisos recogidos en la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral que modifican el Estatuto de los trabajadores hasta ese momento:

²⁹ Bustelo & Lombardo (2000): “Las directivas europeas promovían derechos individuales e intransferibles en derecho parentales (96/34/EC) y sobre protección maternal en el mercado laboral (92/85/CEE) que nada tuvieron que ver con su transposición”.

Permisos³⁰:

- Dos días por nacimiento de hijo/a.³¹
- Reducción de jornada por motivos familiares.
- Reducción de jornada por cuidado de menor de 6 años³² o minusválido el cual no desempeñe ninguna actividad retributiva ó por el cuidado de un familiar directo hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad que por edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, lo que supondrá una reducción del salario de manera proporcional del salario, “entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.”
- Suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo y adopción o acogimiento de menores de 6 años.
- Excedencia por cuidado de familiares.
 - a) Excedencia por cuidado de hijo/a.
 - b) Excedencia por cuidado de un familiar..³³
- Suspensión con reserva del puesto de trabajo. En casos de parto, adopción y acogimiento el permiso será de 16 semanas que se disfrutarán de forma ininterrumpida y podrán ampliarse en 2 semanas más en supuesto de parto múltiple. Aquí se encuentra uno de los grandes problemas, en el caso de parto natural, y es que las 6 primeras semanas corresponden obligatoriamente a la madre, pero las otras 10 semanas se tratan como un periodo opcional, el cual podrá transferirse al padre. Pero esa “opcionalidad” no se usa apenas, recayendo la totalidad del permiso sobre la mujer, como se podrá observar en el apartado de resultados.
- Suspensión con reserva de puesto de trabajo en el supuesto de riesgo durante el embarazo.
- Se regula también la nulidad de la extinción del contrato de trabajo (art. 7.3) en los casos de trabajadores durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, enfermedades causadas por maternidad, lactancia, etc. Así como durante la excedencia y desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del periodo de suspensión.

³⁰ La L.O 3/2007 añade una nueva suspensión del contrato de trabajo por paternidad. (art. 45.1d) en donde el padre tendrá de manera exclusiva derecho a la suspensión del contrato de trabajo durante 13 días ininterrumpidos (en caso de adopción o acogimiento tendrá que ser por uno de los dos).

³¹ Con la L.O. 3/2007 se añade la hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que necesite reposo domiciliario.

³² La L. O 3/2007 pasa la edad del menor de 6 a fijarla en 8 años. Igualmente en el apartado 5 de la reforma laboral de la Ley 3/2012, se establece la palabra diaria para especificar la reducción de la jornada de trabajo.

³³ La L.O 3/2007 lo modifica pasando de uno a dos años salvo que se establezca duración mayor por convenio colectivo.

- Derecho a las embarazadas a ausentarse del trabajo, con derecho remunerado, para realizarse exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, siempre avisando y justificando la necesidad de la realización dentro de la jornada al empresario.

Esta serie de permisos (excepto las excedencias y reducciones de jornada que tienen unas características propias), el resto, se consideran situaciones protegidas que van acompañadas de prestación económica durante su uso.

En cuanto a servicios – públicos y privados- están el cuidado infantil, de ancianos, las actividades para menores, así como el apoyo a labores domésticas y de apoyo en trámites.

Y los beneficios monetarios, que se basan en las ayudas por hijos/as y beneficios fiscales.

En el apartado destinado a resultados se observará qué porcentaje de estos permisos, que en gran medida tienen que ver con la organización del tiempo de trabajo (duración de la jornada, permisos, excedencias por cuidado, reducción de jornada, etc.) han sido solicitados por mujeres y hombres, así como si el permiso por maternidad (el cual se puede transferir a partir de la semana 16 a la pareja) se realiza o no.

La división sexual del trabajo tanto en la esfera privada como pública se agudiza cuando existen hijos/as. Así, “la existencia de hijos e hijas, máxime si tiene una corta edad, tiende a reforzar la división sexual del trabajo y los roles de mujer cuidadora y varón gana-pan” (Nuño, 2010: 224). Motivo por el cual la maternidad reduce la actividad laboral de las mujeres trabajadoras por su responsabilidad de cuidado lo que hace que al participar en el mercado laboral, en muchos casos, es necesario optar por la jornada a tiempo parcial para poder compatibilizar los dos espacios y/o responsabilidades. En nuestro país es una modalidad a la cual se acogen en mayor medida las mujeres sobre todo cuando se trata de conciliar responsabilidades.

Recogida en la propia ley, se entiende esta modalidad como una estrategia para poder hacer posible la conciliación. Pero al no distribuirse los permisos igual entre hombres y mujeres se genera una distribución sexual de trabajo desigual.

Cabe fijarse que la legislación hasta el momento regula permisos para dar “solución” a momentos concretos, como son la maternidad, accidentes, es decir, no tiene en cuenta las necesidades diarias de las personas. Las medidas mantienen como sujeto a las madres trabajadoras.

Se puede concluir diciendo que las medidas de conciliación tienden contribuir y reproducir los roles sociales sexistas.

3.4 La corresponsabilidad y la vida privada

La corresponsabilidad “es condición necesaria para modificar el modelo hegemónico del orden de género, ello no representa una solución suficiente, porque las soluciones privadas, si bien democratizan las relaciones de género en el espacio privado, no serán lo bastante efectivas si no se acompañan de una revisión de la contradicción sistémica existente en la organización del trabajo doméstico y asalariado; esto es, si no se incorpora al Estado y al mercado en la lógica de la gestión social del cuidado” (Nuño, 2010:205).

“La corresponsabilidad real y efectiva entre todas las partes permitirá avanzar hacia un modelo de vida más igualitario en el que se garantice el desarrollo personal, familiar y social de todos y todas”. (Torío, Peña, Rodríguez, Fernández y Molina, 2010:103).

Pero el problema del tiempo también afecta a la corresponsabilidad, se necesita tener tiempo y espacio propio para el ocio y disfrute de lo que cada uno y una considere oportuno.

Es imprescindible encontrar un equilibrio entre el tiempo productivo y el reproductivo. Se habla de la conciliación entre lo laboral y lo familiar, eludiendo algo tan imprescindible para los seres humanos como el tiempo personal. Aquí se vuelve a encontrar un diferente uso del tiempo personal en hombres y en mujeres que en como bien dice Royo Prieto son el resultado de la interiorización de diferentes pautas culturales en el uso del tiempo.

Por otro lado como se viene observando, la división sexual del trabajo persiste en el ámbito privado, para Royo (2013) “es urgente construir un modelo social que sitúe en el centro el bienestar social y la sostenibilidad de la vida, lo que supone un cambio en la forma de organizar los tiempo y la producción. Una sociedad en la que los diversos agentes sociales –instituciones, empresas, medios de comunicación, escuelas- sean corresponsables, y en la que mujeres y hombres podamos compartir en igualdad las responsabilidades productivas y reproductivas” (Royo, 2013:132).

Mientras tanto se intenta reglamentar el tiempo en función de las necesidades de las empresas sin tener en cuenta el de las personas. Existe una centralidad del trabajo productivo que deja a un lado el reproductivo. Las empresas utilizan la flexibilidad para facilitar la conciliación ocasionando una doble carga de trabajo como se viene señalando. “Esta centralidad ha olvidado, porque así convenía al mercado y al sistema capitalista y patriarcal, la relación que existe entre trabajo “productivo” y reproductivo. El trabajo productivo remunerado no se puede desvincular del trabajo productivo no remunerado (...) Por lo tanto el trabajo que se realiza en el ámbito reproductivo, es un factor clave” (Empar, 2014:24)

Finalmente se puede decir que “el sistema reposa en una división del trabajo en la que el trabajo reproductivo comparece subordinado a la lógica de la

producción, operando como un factor oculto de equilibrio (Benería en Guzmán y Todaro, 2001:5)” (Empar, 2014:25).

Siguen existiendo resistencias culturales y sociales que condicionan los usos del tiempo, los comportamientos, las actitudes de las personas. Lo que lleva a estructurar la sociedad bajo una clara división sexual del trabajo.

La conciliación de la vida familiar y laboral, como se ha podido observar, ha cobrado importancia debido a que la masiva incorporación de la mujer al mercado laboral no ha ido acompañada de la participación masculina al trabajo doméstico. Por lo que ha sido necesario elaborar políticas para erradicar tales desigualdades y fomentar así una verdadera transformación en las relaciones de género.

Metodología e hipótesis

4. Metodología e hipótesis

4.1 Metodología

La metodología utilizada para la realización del trabajo ha sido realizar un análisis documental de fuentes secundarias, revisión de literatura especializada acerca de la investigación sobre la división sexual del trabajo y una breve revisión de las normas fundamentales sobre Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal así como de la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y los cambios surgidos a través de la Reforma laboral 3/2012, así como investigar el impacto de estas medidas a través del uso de fuentes secundarias estadísticas, proporcionadas, tanto por el Instituto Nacional de Estadística (INE) como del Ministerio de Empleo y Seguridad Social para evidenciar la hipótesis señalada.

Las fuentes estadísticas utilizadas han sido varias. En primer lugar, se ha analizado los diferentes usos del tiempo de mujeres y hombres en cuanto a la realización de actividades según género. La encuesta utilizada es la Encuesta de Empleo del Tiempo del INE.

En segundo lugar, a través de la Encuesta de Población Activa (EPA) se han analizado los diferentes datos respecto a la relación que mantienen hombres y mujeres con el mercado laboral (población ocupada, paro, tipo de jornada, distribución por sectores...).

Y para finalizar, en tercer lugar, a partir de los datos obtenidos de las fuentes estadísticas anteriores se ha observado los motivos que tienen en cuenta mujeres y hombres, bien para no trabajar o para trabajar a jornada parcial así como de los diferentes usos que los y las trabajadoras hacen de los permisos y licencias que concede la ley de Conciliación.

A partir de esta metodología queremos tratar de evidenciar como las políticas actuales solo han conseguido perpetuar la división sexual del trabajo.

4.2 Hipótesis

Como se menciona al principio, el objetivo principal del presente trabajo es demostrar como las políticas públicas que dicen pretender una igualdad efectiva entre hombres y mujeres se encuentran dedicadas a “promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras”; lo que hacen es perpetuar los roles y estereotipos de género, a través de acciones y soluciones que enfocan a la mujer como principal responsable del cuidado.

Nuestra hipótesis parte de que las políticas de Conciliación e Igualdad no han tenido en cuenta la realidad social, es decir, se han limitado en legislar para la consecución de la igualdad sin tener en cuenta que en la realidad no es un hecho y por tanto han contribuido a mantener la división sexual del trabajo al tratar estas políticas de manera neutra para trabajadores y trabajadoras, siendo que quienes se acogen a estos permisos y licencias son mujeres, lo cual perpetua la desigualdad al no haber ido acompañada de una redistribución de

las tareas en el hogar, ni de haberse producido una corresponsabilización de las tareas.

Resultados

6. Resultados

A partir de los datos reflejados en las siguientes estadísticas sobre los usos del tiempo, la relación de hombres y mujeres con el mercado laboral, los motivos que tienen hombres y mujeres para trabajar o no hacerlo así como si acogerse a las medidas de conciliación, se puede comprobar cómo sigue existiendo un reparto dispar en la organización de las tareas y actividades entre hombres y mujeres, tanto fuera como dentro del hogar, lo cual corrobora la persistencia de la división sexual del trabajo en la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Al principio del presente trabajo se mencionaba que la incorporación de las mujeres al mercado laboral no ha venido acompañada de un cambio en la organización familiar, lo cual, ha supuesto que el problema de conciliar ambos espacios siga recayendo en las mujeres por la falta de corresponsabilidad masculina. Esto es, en definitiva, un reflejo más de la vigencia de la división sexual del trabajo en la sociedad actual.

1. Uso del tiempo

En primer lugar se debe observar cómo se distribuyen mujeres y hombres dentro del ámbito familiar. ¿Quién hace qué? La respuesta a esta pregunta se puede responder con la siguiente tabla 1, donde se manifiesta cómo mujeres y hombres realizan tareas diferentes, es decir, tareas del hogar segregadas por razón de género, y también como la división de roles muestra que quienes dedican más tiempo a tareas relacionadas con hogar y familia son las mujeres.

Tabla 1

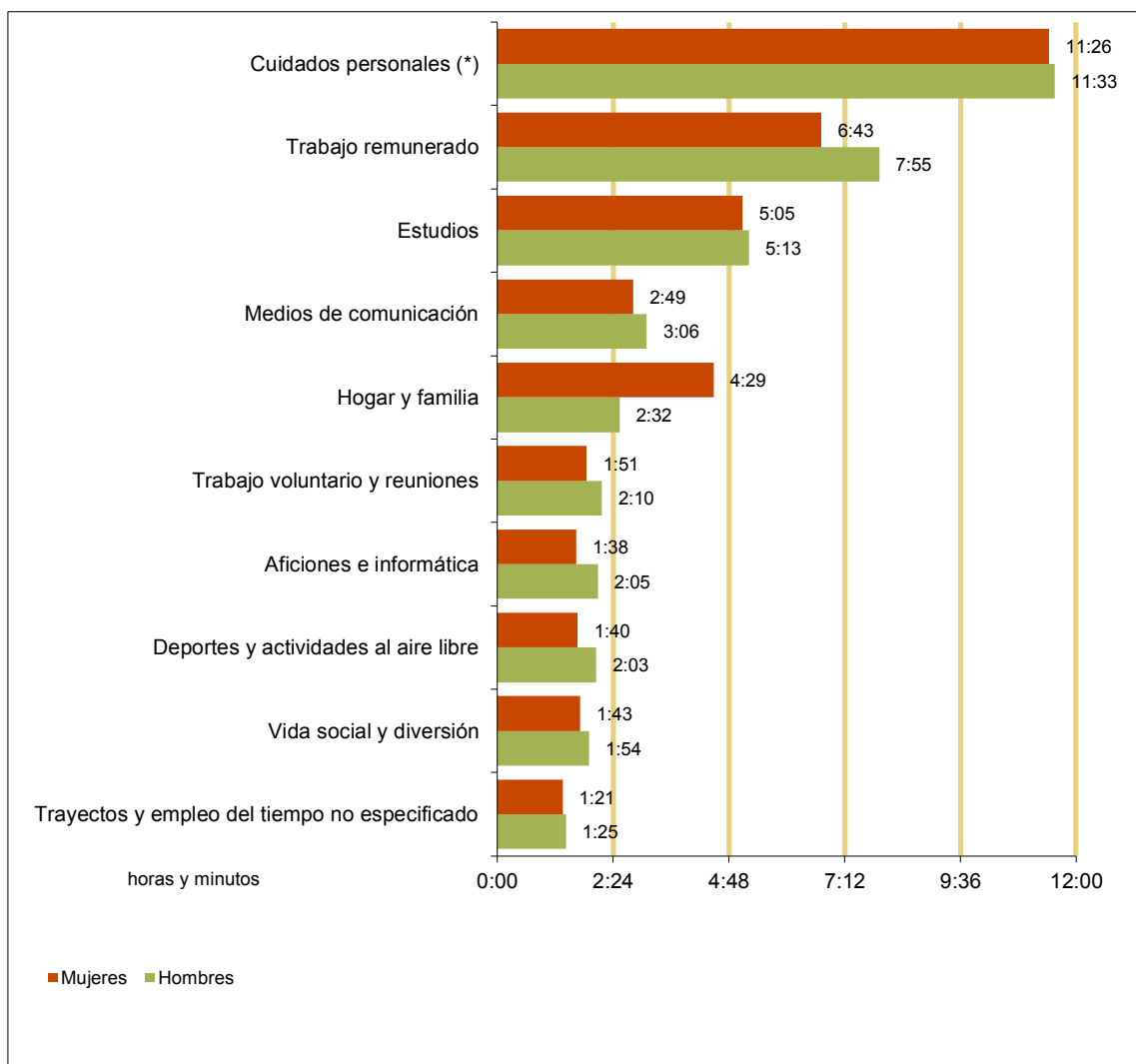
Actividades y tareas realizadas por mujeres y hombres en el hogar (en horas y minutos)

	<u>Hombres</u>	<u>Mujeres</u>
<u>Hogar y familia</u>	2:32	4:29
<u>- Actividades para el hogar y familia no especificadas</u>	1:22	1:37
<u>- Actividades culinarias</u>	0:55	1:44
<u>- Mantenimiento del hogar</u>	0:53	1:17
<u>- Confección y cuidado de ropa</u>	0:35	1:08
<u>- Jardinería y cuidado de animales</u>	1:54	1:08
<u>- Construcción y reparaciones</u>	1:51	1:22
<u>- Compras y servicios</u>	1:04	1:07
<u>- Gestiones del hogar</u>	0:57	0:46
<u>- Cuidado de niños</u>	1:46	2:22
<u>- Ayudas a adultos miembros del hogar</u>	1:41	1:40

Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010 (INE, 2015)

Grafico 1

Duración media diaria dedicada a la actividad por las personas que la realizan. 2009-2010 (horas: minutos)



(*) en los cuidados personales se incluye dormir, comer y beber, el aseo y vestido

Fuente: Encuesta de empleo del tiempo 2009- 2010 (INE, 2015)

Como se comprueba en el gráfico 1, las mujeres dedican más tiempo a todas aquellas actividades y/o tareas que se entienden como propias de su rol de cuidadoras, las cuales siguen estando condicionadas por estereotipos y sesgos sexistas y machistas. Esto repercute en el uso de tiempo libre del cual disponen, viéndose este limitado y condicionado por la dedicación de las responsabilidades familiares y por las pautas culturales.

De la misma forma influye en la variable de trabajo remunerado dónde las responsabilidades del ámbito privado obstaculizan la incorporación plena de la mujer en el espacio público. Incluso el hecho de haber llegado a igualar y en

ocasiones superar a los hombres en el nivel educativo no ha sido suficiente para acceder a empleo en igualdad de condiciones.

2. Mercado laboral

Para mostrar la desigual distribución de mujeres y hombres en el mercado laboral se va a comenzar por observar cuál es la relación de mujeres y hombres con este.

Tabla 2
Población de más de 16 años según su relación con la actividad económica.

		2015
Ambos sexos	TOTAL	100,00
	Activas/os	59,54
	Ocupadas/os	46,41
	Paradas(os)	13,13
	Paradas/os que buscan su primer empleo	1,39
	Inactivas/os	40,46
Mujeres	TOTAL	100,00
	Activas	53,70
	Ocupadas	41,05
	Paradas	12,65
	Paradas que buscan su primer empleo	1,44
	Inactivas	46,30
Varones	TOTAL	100,00
	Activos	65,69
	Ocupados	52,05
	Parados	13,65
	Parados que buscan su primer empleo	1,33
	Inactivos	34,31

Fuente: Encuesta Población Activa 2015 (INE, 2016)

A partir de los datos que desprende la Encuesta de Población Activa (EPA) se puede decir que se siguen encontrando diferencias en cuanto al total de activos en el mercado laboral. Las mujeres siguen estando por debajo de los hombres, existiendo una diferencia de aproximadamente un 12%. En cambio el porcentaje de parados/as se encuentra más igualado.

Uno de los motivos de que la población activa femenina no llegue a superar a la población activa masculina es la carga de la conciliación familiar que todavía recae de forma mayoritaria en la mujer. Para ello solo hay que observar como

son las mujeres quienes solicitan la excedencia para el cuidado de hijos y/o familiares, perpetuando estereotipos y prejuicios sexistas, característicos de su rol social.

En cuanto al número de parados y paradas existe una mayor equidad como se puede ver en la siguiente tabla.

Tabla 3

Paro registrado según sexo y edad 2016 (en miles)

	TOTAL EDAD			MENORES 25 AÑOS			MAYORES 25 AÑOS			
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	
2016	ENERO	4.150.755	1.891.673	2.259.082	338.261	175.513	162.748	3.812.494	1.716.160	2.096.334
	FEBRERO	4.152.986	1.891.473	2.261.513	350.603	182.465	168.138	3.802.383	1.709.008	2.093.375
	MARZO	4.094.770	1.864.474	2.230.296	347.117	180.863	166.254	3.747.653	1.683.611	2.064.042
	ABRIL	4.011.171	1.807.816	2.203.355	341.057	177.029	164.028	3.670.114	1.630.787	2.039.327
	MAYO	3.891.403	1.736.578	2.154.825	324.888	167.592	157.296	3.566.515	1.568.986	1.997.529

Fuente: Servicio Estatal Público de Empleo 2016, (SEPE, 2016)

Esta mayor equiparación viene dada por la crisis, así como por la disminución en el empleo masculino (como fue el caso de la construcción, sector masculinizado) el cual se situaba en la mitad del desempleo femenino

En el caso de aquellas personas que están en el mercado laboral, se puede observar como estas diferencias aumentan según la situación profesional y tipo de jornada que tienen mujeres y hombres. Los datos indican que las mujeres se dedican a trabajos más compatibles con las obligaciones familiares.

Tabla 4

Población ocupada según situación profesional y tipo de jornada.

		2015
MUJERES (en miles)	TOTAL	8.105,7
	Jornada completa	6.066,4
	Jornada parcial	2.039,4
	Trabajadoras por cuenta propia	1.038,6
	Jornada completa	855,6
	Jornada parcial	183,0
	Asalariadas	7.065,2
	Jornada completa	5.209,1
	Jornada parcial	1.856,0
	Otra situación profesional	1,9
Jornada completa	1,6	
Jornada parcial	0,4	

VARONES (en miles)	TOTAL	9.760,3
	Jornada completa	8.987,5
	Jornada parcial	772,8
	Trabajadores por cuenta propia	2.048,8
	Jornada completa	1.922,2
	Jornada parcial	126,6
	Asalariados	7.708,3
	Jornada completa	7.062,6
	Jornada parcial	645,7
	Otra situación profesional	3,2
Jornada completa	2,6	
Jornada parcial	0,5	

Fuente: Encuesta Población Activa 2015 (INE, 2016)

En cuanto a la población asalariada los datos no evidencian gran diferencia de manera aislada, pero la situación cambia si se tiene en cuenta otras variables como el sector, salarios, puestos, tipo de contratación, ocupación y antigüedad, lo cual también influye en el salario a percibir.

Donde sí se puede observar una gran diferencia es en los/as trabajadores/as por cuenta propia, donde los datos se disparan, situando a las mujeres en una posición muy desigual frente a los hombres. Esta modalidad de trabajo requiere disponer de tiempo y dedicación lo cual explica por qué existe tal diferencia.

Esta situación continúa, para ello en las siguientes tablas (Tabla 4 y Tabla 5) se puede observar como mujeres y hombres se distribuyen de manera segregada en los diferentes sectores y ocupaciones, de forma que encontramos sectores fuertemente masculinizados y feminizados con las consecuencias de ocasionar de desigualdad y precarización.

Tabla 5
Población ocupada según sector económico.

		2015
Mujeres (en miles)	TOTAL	8.105,7
	Agricultura	171,0
	Industria	622,4
	Construcción	82,0
	Servicios	7.230,4

Varones (en miles)	TOTAL	9.760,3
	Agricultura	565,8
	Industria	1.860,0
	Construcción	991,7
	Servicios	6.342,9

Fuente: Encuesta Población Activa 2015 (INE, 2016)

Tabla 6
Población ocupada según ocupación

Mujeres (en miles)	TOTAL	8.105,7
	Directoras y gerentes	242,6
	Técnicas y profesionales científicas e intelectuales	1.745,1
	Técnicas; profesionales de apoyo	708,6
	Empleadas contables, administrativas y otras empleadas de oficina	1.209,3
	Trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y vendedoras	2.406,6
	Trabajadoras cualificadas en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	83,4
	Arterasanas y trabajadoras cualificadas de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadoras de instalaciones y maquinaria)	157,4
	Operadoras de instalaciones y maquinaria, y montadoras	160,5
	Ocupaciones elementales	1.381,9
	Ocupaciones militares	10,1
Varones (en miles)	TOTAL	9.760,3
	Directores y gerentes	530,7
	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	1.370,4
	Técnicos; profesionales de apoyo	1.184,7
	Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	625,3
	Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	1.719,0
	Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	355,2
	Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	1.834,5
	Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	1.160,4
	Ocupaciones elementales	900,4
	Ocupaciones militares	79,7

Fuente: Encuesta Población Activa 2015 (INE, 2016)

De tal manera, se puede afirmar ahora, que el mercado laboral se caracteriza por encontrarse segregado tanto de forma vertical como horizontal. Así el sector servicio es el más feminizado, como las ocupaciones técnicas. En cambio, aquellas ocupaciones que requieren poder de decisión son ocupadas por hombres, encontrándose las mujeres grandes obstáculos para su acceso. Por lo tanto, sigue existiendo un “techo de cristal”, un límite invisible en la promoción de la carrera laboral de las mujeres en las posiciones directivas. ¿Se

podría decir que la mujer renuncia a esos cargos por que se dedica a actividades domesticas o por que se obstaculiza por las exigencias?

Que la mujer tenga cada vez una presencia más *equitativa* en el mercado laboral se sigue encontrando con que la segregación de los puestos de trabajo, las características de oferta del mercado laboral de las mujeres, y su participación en el trabajo a tiempo parcial da lugar a unas retribuciones salariales precarias y con grandes obstáculos de acceso y promoción.

En definitiva, el mercado laboral mantiene las desigualdades originadas en el ámbito privado en el ámbito público. Se puede observar como en la actualidad siguen siendo las mujeres quienes desarrollan actividades que pertenecen a su rol social, aquellas que pertenecen al cuidado y las actividades de servicios.

De forma que se puede corroborar lo que mencionaban anteriormente diferentes autores, en tanto, que la participación en el espacio público estará condicionada y limitada por las responsabilidades familiares que tienen las mujeres frente a los hombres en el hogar por lo que la distribución de la carga de trabajo dentro de los hogares se encuentra estereotipada por los roles de género, lo que sigue responsabilizando a la mujer en la realización de estas tareas.

3. Uso de las medidas de conciliación

En la actualidad, como se ha podido observar, las mujeres no están en las mismas condiciones de acceso al mercado laboral que los hombres. Son ellas quienes dedican más tiempo al cuidado de menores y personas dependientes, lo cual hace perpetuar los roles sociales establecidos.

Tras la incorporación de las mujeres al mercado laboral surgió la *problemática* de conciliar el espacio privado y público. Para regular este aspecto, aparecen las políticas de Conciliación de la Vida Familiar, Laboral y Personal, así como las políticas de igualdad de oportunidades. Políticas que han sido desarrolladas para hacer *más llevadera* la situación con la que se ha encontrado la mujer trabajadora de *doble presencia*, y por lo tanto, de doble carga de trabajo.

Estas políticas, que en su momento, podrían considerarse un avance, han contribuido a la reproducción y continuación de los estereotipos machistas y sexistas. Se puede decir que estas políticas nacen por y para las mujeres, debido a que son ellas quienes se sitúan en una situación preferente para acogerse a las medidas de conciliación.

En la elaboración de las mismas no se han tenido en cuenta la persistencia de la división sexual del trabajo, ni tampoco la desincronización de horarios laborales, la falta de servicios públicos ó la falta de prestaciones económicas y políticas, las cuales faciliten la conciliación, o mejor dicho, la corresponsabilización.

Por lo que estas políticas han supuesto para los/las trabajadores/as tener que recurrir a buscar soluciones privadas, una solución que vuelve a ser prestada por mujeres, que tienen un menor nivel socioeconómico, como son las inmigrantes. Lo cual provoca una cadena de cuidados que no lleva a cambiar la división sexual del trabajo, sólo cambia a unas mujeres por otras.

Es por ello por lo que cabe preguntarse varias cuestiones, por un lado, ¿cuáles son los motivos de no buscar empleo de hombres y mujeres?, y por otro, ¿quiénes se acogen a las medidas de la ley de conciliación con las posteriores mejoras de la ley de igualdad?

a) Responsabilidades familiares y/o personales

En primer lugar se va a comenzar por observar cual es el motivo por el que mujeres y hombres deciden no buscar empleo.

Tabla 7

Población inactiva según motivo de no buscar empleo

		2015
MUJERES	TOTAL	100,00
	Cree que no lo va a encontrar	4,42
	Estar afectada/o por una regulación de empleo	0,05
	Enfermedad o incapacidad propia	11,62
	Cuidar niños o adultos enfermos, discapacitados o mayores	6,86
	Otras responsabilidades familiares o personales	19,96
	Estar cursando estudios o recibiendo formación	19,00
	Estar jubilada/o	19,84
	Otros motivos	18,24
VARONES	TOTAL	100,00
	Cree que no lo va a encontrar	2,70
	Estar afectada/o por una regulación de empleo	0,25
	Enfermedad o incapacidad propia	16,58
	Cuidar niños o adultos enfermos, discapacitados o mayores	0,46
	Otras responsabilidades familiares o personales	2,08
	Estar cursando estudios o recibiendo formación	26,42
	Estar jubilada/o	46,88
	Otros motivos	4,62

Fuente: Encuesta Población Activa 2015 (INE, 2016)

Las responsabilidades familiares o personales es una de las grandes diferencias existentes entre la carga que asumen hombres y mujeres, motivo por lo cual sólo un 2.08% de los hombres no busca empleo por esta razón, frente al 19.96% de las mujeres, lo que da luz, a que el mercado laboral no facilita la conciliación, y por lo tanto, se asume que es la mujer quien debe

encargarse de las tareas propias de su rol e intentar conciliar la vida familiar con la profesional, lo que en muchos casos es tarea imposible.

En ocasiones el problema de la conciliación, se asume, con la **reducción de la jornada laboral**. De modo que en la siguiente tabla se puede observar que uno de los motivos de que las personas ocupadas eligen o se encuentran en situación de jornada parcial y no de jornada completa es el cuidado de niños y/ o personas dependientes, junto con obligaciones familiares o personales, situando de nuevo a la mujer en una posición inferior, vuelve a ser en ella en quien recae mayor responsabilidad.

Tabla 8

Personas ocupadas a tiempo parcial según motivo de la jornada parcial

Mujeres (en miles)	TOTAL	2.059,1
	Seguir cursos de enseñanza o formación	88,2
	Enfermedad o incapacidad propia	19,0
	Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	249,2
	Otras obligaciones familiares o personales	133,8
	No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	1.217,5
	No querer trabajo de jornada completa	170,8
	Otros motivos	176,1
No sabe el motivo	4,5	
Varones (en miles)	TOTAL	784,6
	Seguir cursos de enseñanza o formación	65,7
	Enfermedad o incapacidad propia	8,8
	Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	12,2
	Otras obligaciones familiares o personales	11,2
	No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	542,6
	No querer trabajo de jornada completa	41,8
	Otros motivos	100,1
No sabe el motivo	2,2	

Fuente: Encuesta Población Activa 2015 (INE, 2016)

Esta medida lo que pretende es poder atender ambos espacios sin tener que abandonar el mercado laboral.

Pero existe una gran diferencia, tanto en el uso, como en los motivos, por lo que hombres y mujeres eligen la jornada a tiempo parcial. En el caso masculino esta situación se da, en su mayoría, por no llegar a encontrar trabajo a tiempo completo, en cambio, en las mujeres es debido a responsabilidades familiares

que asumen. Una jornada, como se puede ver, feminizada, para poder compatibilizar trabajo y familia, y también como complemento de ingresos en la unidad familiar.

El embarazo, parto, y el posterior cuidado de menores, así como de personas dependientes, limita el trabajo productivo de las mujeres. La falta de corresponsabilización hace pensar que las mujeres prefieren trabajos más compatibles con las obligaciones familiares, por lo que el hecho de reducir la jornada laboral de la mujer suele ir acompañada del ya conocido techo de cristal, la renuncia indirecta al ascenso y el freno al progreso profesional.

b) Excedencias

El uso de las excedencias tanto por el cuidado de hijos/as como por el cuidado de familiares, en un 94%, para el caso de cuidado de hijos/as, y en un 84% para el cuidado de familiares, lo solicitan mujeres, asumiendo por tanto esta tarea de manera “exclusiva”.

Cabe recordar que esta medida no es retributiva, lo cual, vuelve a mostrar, una vez más, la situación de precariedad y desigualdad en el cual se encuentra la mujer al tener que buscar maneras de conciliar ambos espacios.

Tabla 9

Excedencias por cuidado de hijos/as

	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
% Madres	94,02	94,50	94,98	95,52	95,48	95,90	96,11	95,75	96,09	96,67
Ambos progenitores	31.435	28.038	29.651	34.128	34.812	33.942	37.771	34.816	31.275	28.403
Madres	29.554	26.497	28.163	32.599	33.239	32.549	36.300	33.335	30.052	27.457
Padres	1.881	1.541	1.488	1.529	1.573	1.393	1.471	1.481	1.223	946

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social 2014 (Ministerio Empleo y Seguridad Social, 2016)

Tabla 10

Excedencia por cuidado de familiares

	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
% Mujeres	84,67	85,22	85,67	85,07	84,89	85,51	84,46	84,39	84,89	84,42
Ambos sexos	8.176	6.692	6.122	6.202	6.136	5.302	5.664	5.421	3.930	3.332
Mujeres	6.923	5.703	5.245	5.276	5.209	4.534	4.784	4.575	3.336	2.813
Varones	1.253	989	877	926	927	768	880	846	594	519

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social 2015 (Mº E y SS, 2016)

Estas medidas de apoyo son fundamentales para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, ya que es importante permitir a los y las trabajadoras poder atender a sus hijos/as y familiares dependientes. Pero los datos evidencian que el reparto de estas ayudas no son equitativas. Por lo tanto, se puede decir que se avanza en conciliación pero de manera muy lenta. A día de hoy estos datos reflejan que aún queda mucho camino que recorrer en materia de igualdad.

c) Permisos parentales

- Maternidad

Tabla 11

Permiso por maternidad

	TOTAL MATERNIDAD	PROCESOS PERCIBIDOS MADRE	PROCESOS PERCIBIDOS PADRE	TOTAL MATERNIDAD	PROCESOS PERCIBIDOS MADRE	PROCESOS PERCIBIDOS PADRE
Total INSS	70.521	69.254	1.267	67.896	66.537	1.359
	% 2015/2016 TOTAL MATERNIDAD	% 2015/2016 MADRE	% 2015/2016 PADRE	GASTO ENERO/MARZO 2015	GASTO ENERO/MARZO 2016	% GASTO 2015/2016
	-3,72	-3,92	7,26	380.532.146,52	372.477.074,94	-2,12

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social 2015/2016 (Mº E y SS, 2016)

Son las mujeres, con un 98%, las cuales se acogen a los permisos y prestaciones por maternidad siendo muy poco relevante el porcentaje con el cual se comparte con el otro progenitor.

Aunque la ley permita compartir esta medida se puede observar como esto no se lleva a cabo. Por lo tanto, es necesario fomentar medidas individuales y no transferibles para conseguir la igualdad de estas responsabilidades.

Tabla 12

Seguimiento estadístico de los procesos de maternidad (*)³⁴ según compartan o no el permiso de baja con el otro progenitor

	MODALIDAD CONTRIBUTIVA			
	NO COMPARTEN	DURACIÓN MEDIA	COMPARTEN (**)	DURACIÓN MEDIA
TOTAL	65.653	113,15	803	71,09

MODALIDAD NO CONTRIBUTIVA				OTRO PROGENITOR	
NO COMPARTEN	DURACIÓN MEDIA	COMPARTEN (**)	DURACIÓN MEDIA	MODALIDAD CONTRIB. Y NO CONTRIB. (**)	DURACIÓN MEDIA
71	43,13	0		815	43,75

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social Enero – Marzo 2016 (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2016)

- Paternidad

Tabla 13

Permiso por paternidad

	NÚMERO DE PROCESOS		% 2015/2016 TOTAL PROCESOS	GASTO		% 2015/2016 TOTAL GASTO
	ENERO/MARZO 2015	ENERO/MARZO 2016		ENERO/MARZO 2015	ENERO/MARZO 2016	
Total INSS	60.868p	59.549p	-2,17%	50.231.464,42E	48.853.286,58E	-2,74%

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social 2015/2016 (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2016)

En este caso, se puede observar como se ha ido avanzando en esta materia, actualmente el 80% de los padres se cogen el permiso por paternidad de 13 días.³⁵ Lo que puede hacer pensar que lo que hace falta es fomentar medidas iguales e intransferibles para mujeres y hombres.

³⁴ (*) No se incluyen los procesos por adopción y acogimiento.

(**) El número de mujeres que comparten el período de baja y el de otros progenitores no siempre coincide, porque pueden estar en otra dirección provincial, o pueden dar lugar a varios procesos por causa de pluriempleo o pluriactividad.

³⁵ Permiso que se aprobó con la Ley de Igualdad de 2007, que amplió este permiso de 2 a 13 días.

En todos los casos se puede observar como son las mujeres quienes siguen encargándose de las responsabilidades familiares, bien no trabajando, y de hacerlo acogiéndose a las medidas o facilidades que da la ley para poder compatibilizar ambos espacios.

Conclusiones y propuestas

7. Conclusiones y propuestas

En España, el tratamiento de las políticas de conciliación se encuentra bajo una visión meramente de género. Se enfocan con el hecho de que ser mujeres es sinónimo de ser madres, lo cual reproduce la desigualdad existente entre hombres y mujeres al atribuir a las mujeres casi en exclusiva la responsabilidad del cuidado sin hacer partícipes a los hombres.

En ningún momento se cuestiona la división sexual del trabajo al elaborar las políticas de igualdad y de conciliación, si no que está aceptada como algo natural e indiscutible, se refuerza lo cultural sobre lo femenino y lo masculino en vez de desestabilizar dicha dicotomía. Las relaciones de género influyen en las políticas públicas, potenciando acciones propuestas enfocando a las mujeres como principales cuidadoras. Se ha dejado en manos de la conciliación la solución para lograr la igualdad. Pero la conciliación no está promovida desde la solución a la igualdad de género si no que se entiende como el problema. Las leyes de Conciliación ha ayudado a mantener a las mujeres dentro de su rol de madres, de cuidadoras, dónde la responsabilidad del cuidado y la conciliación recae en exclusiva en ella. En todo momento los hombres aparecen como ayuda extra o sustituta en el cuidado pero no como responsables.

Se plantea como solución ayudar a las mujeres a combinar mejor ambos espacios, lo cual perpetúa la división sexual del trabajo y de la vida dónde primero se ve a la mujer como madre y después como trabajadora.

La desigualdad de roles que tienen hombres y mujeres, los patrones sexistas, la desigual redistribución de los tiempos, y la ausencia de los estados en promover servicios públicos hacen que se mantenga tal situación.

Los datos analizados corroboran nuestra hipótesis y se puede concluir que, en primer lugar, es necesario un cambio en la estructura del modelo productivo. Sigue estando presente una estructura masculina, la cual obstaculiza y dificulta que las mujeres tengan las mismas oportunidades en el en el acceso a determinados puestos de responsabilidad y puedan alcanzar la total inserción, permanencia y promoción dentro de su actividad laboral.

En segundo lugar, las desigualdades de género en el espacio productivo son resultado de la asignación de roles tradicionales en el espacio privado.

En tercer, se demuestra que la masiva incorporación de la mujer al mercado laboral no ha producido el consiguiente aumento de hombres al espacio doméstico. Este es uno de los problemas más importantes en cuanto a desigualdad e ineficacia de las medidas de conciliación, manteniendo una doble carga de trabajo en las mujeres trabajadoras.

En cuarto lugar la ley no disminuye la desigualdad estructural si no que no se tiene en cuenta tal desigualdad. Por tanto, la población femenina formada e

integrada en el mercado laboral se desperdicia y desprecia con la segregación por sectores, contratos a tiempo parcial (voluntaria o involuntaria), reducciones de jornada, excedencias, e incluso la temporalidad por motivos familiares que ha generado una brecha salarial sobre todo en aquellas ocupaciones feminizadas así como precariedad laboral, desempleo femenino y aumento de la inactividad.

Y por último, las políticas de conciliación perpetúan la división sexual del trabajo al fijarse únicamente en aspectos coyunturales sin desarrollar políticas basadas en servicios públicos para el cuidado de menores y personas dependientes, es decir, fomentar los servicios de la vida diaria.

Propuestas

Por último y para finalizar, se han elaborado una serie de propuestas:

- Potenciar la conciliación corresponsable, compartir en igualdad responsabilidades productivas y reproductivas. Para ello será necesario construir un modelo productivo igualitario, en el que exista corresponsabilidad de tareas, donde existan dos cuidadores y dos productores en idénticas condiciones de igualdad.
- Nuevo reparto de tareas y trabajos en igualdad de responsabilización en el doméstico y en el productivo. Revalorizar el espacio privado dando valía al conjunto de trabajos necesarios para el mantenimiento, reproducción y desarrollo.
- Es necesario tener programas y proyectos que actúen desde la perspectiva de género.
- Reorientación de las políticas públicas, eliminando la feminización de las medidas de conciliación.
- Eliminar los roles de género con políticas y servicios públicos de atención y cuidado.
- Clasificar trabajos por su contribución social y no por roles para que adquieran un reconocimiento social.
- Eliminar estereotipos y prejuicios machistas y sexistas.
- Empoderamiento femenino para entender y comprender los problemas que tienen las mujeres en las relaciones de poder y encontrar alternativas y erradicar la situación.
- Permisos iguales e intransferibles tanto por nacimiento como por adopción para evitar que sean las mujeres las discriminadas en el mercado laboral al tener los mismos permisos.
- Tener en cuenta los tiempos y espacios de la vida privada para la organización de la laboral.

- Impulsar medidas para la conciliación de la vida privada y no solo aquellas que van dirigidas a las familias.
- La educación como herramienta imprescindible para erradicar las desigualdades.

Bibliografía

Bibliografía

- Brunet, I., & Alarcón, A. (2005). Mercado de trabajo y familia. *RIPS*, 115-129.
- Buedo, S. (2015). Mujeres y mercado laboral en la actualidad, un análisis desde la perspectiva de género: genéricamente empobrecidas, patriarcalmente desiguales. *Revista de Educación Social*, 64-83.
- Comas d' Argemir, D. (1995). *Trabajo, Género y Cultura. La construcción de desigualdades entre hombres y mujeres*. Barcelona: Icaria.
- de la Cruz, S. (2001). Dualidad social y sexual. *Fundamentos en Humanidades Universidad Nacional de San Luis*, 131-141.
- de la Cruz, S. (2006). Análisis de la relación: la mujer en la educación y el trabajo. *Fundamentos en Humanidades*, 271 - 292.
- Empar Aguado - Bloise, T. (2014). La conciliación: dilemas abiertos. Malestareas latentes, pactos incumplidos, incoherencias y desencuentros. *Quaderns de ciencies socials*(27), 3-35.
- Fundació SURT, A. C. (s.f.). *Maleta Pedagógica. Un equipaje por la interculturalidad*. Recuperado el 11 de abril de 2016, de <http://www.surt.org/maletaintercultural/>
- Garrido Luque, A. (2000). El reparto del trabajo no remunerado: expectativas y deseos de cambio. *Cuadernos de Relaciones Laborales* , 15-38.
- Godoy, L., & Mladinic, A. (2009). Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección. *Psykhé*, 51-64.
- Gómez Bueno, C. (2001). Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis. 123 - 140 .
- Guirao, C. (2011). Nuevas formas de relación trabajo productivo y sociedad: la conciliación de la vida familiar y laboral. *PrismaSocial*, 1-27.
- Hartmann, H. (1994). *Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexo*. En: *Borderías C.; Carrasco, C. y Alemany, C. (comp). Las mujeres y el trabajo. Rupturas Conceptuales*. Barcelona: Fuhem.
- Ibarretxe, R., Igartiburu, I., & Cerrato, J. (2008). Transformando el conflicto trabajo/familia en interacción y conciliación trabajo/familia. *Lan Harremanak*, 17-41.
- Íñiguez, L., Ortega, M., & Herrero, F. (s.f.). Discriminación de la mujer en el mundo laboral. *Jornades de Foment de la Investigació* (págs. 470-480). Universitat Jaume I.
- Kandel, E. (2006). *División sexual del trabajo ayer y hoy. Una aproximación al tema*. Buenos Aires: Dunken.
- Kandel, E. (Enero de 2016). *Doscientos años de división sexual del trabajo*. Obtenido de Topia. Un sitio de psicoanálisis, sociedad y cultura:

- <https://www.topia.com.ar/articulos/doscientos-anos-division-sexual-del-trabajo>
- Kergoat, D. (2003). De la relación social del sexo al sujeto sexuado. *Revista Mexicana de sociología*, 841 - 861.
- Lamas, M. (1995). La perspectiva de género. *Revista de Educación y Cultura de la sección 47 del SNTE*, 14-20.
- Lamas, M. (2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. *Nueva Época*, 1-24.
- Legarreta Iza, M. (2008). El tiempo donado en el ámbito doméstico. Reflexiones para el análisis del trabajo doméstico y los cuidados. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 49-73.
- Limón, J. B., & Rocha, T. E. (2012). Prejuicio sexista y atribuciones de éxito o fracaso de líderes: importancia del contexto a evaluar. *Enseñanza e investigación en psicología*, 329-3411.
- Merla, L. (2006). No trabajo y me siento bien: cambios en la división sexual del trabajo y dinámicas identitarias de padres en casa en Bélgica. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 111-127.
- Moya, M., & Expósito, F. (2001). Nuevas formas, viejos intereses: neosexismo en varones españoles. *Psicothema*, 643-649.
- Murillo, S. (2006). *El mito de la vida privada*. Madrid: Siglo XXI.
- Nuño, L. (2010). *El mito del varón sustentador*. Barcelona: Icaria.
- Nuño, L. (2010). *Género, Ciudadanía e Igualdad*. Madrid: Aldevara.
- Parella Rubio, S. (2003). *Mujer, inmigrante, y trabajadora: la triple discriminación*. Madrid: Anthropos.
- Poal, G. (1995). Reflexiones en torno a los aspectos psicosociales que inciden en la relación mujeres - mundo laboral. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 93-105.
- Royo Prieto, R. (2013). Maternidad, paternidad y desigualdad de género: los dilemas de la conciliación. *Zerbitzuan*, 123-134.
- Royo Prieto, R. (s.f.). *Valores sociales: la división sexual del trabajo en las familias españolas: permanencias de género y cambio social*.
- Sabater, M. C. (2014). Interacción Trabajo - Familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. *Lan Harremanak*, 163 - 198.
- Sánchez, A. (2012). La división sexual del trabajo docente: procesos discursivos y realidades sobrevenidas. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 85-91.
- Scott, J. (1997). *El género, la construcción cultural de la diferencia sexual*. México: Miguel Ángel Porrúa.
- Tobio, C. (2005). *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*. Madrid: Cátedra.
- Torío, S., Peña, V., Rodríguez, M. d., Fernández, C. M., & Molina, S. (2010). Hacia la corresponsabilidad familiar: "Construir lo cotidiano. Un programa de educación parental". *Educatio Siglo XXI*, 85-108.

- Torns Martín, T. (2005). De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 15 - 33.
- Valiente Fernández, C. (1997). ¿Algo más que "ganadores del pan"? El papel de los hombres en el ámbito familiar en España (1975 - 1996). *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 221-243.

Legislación

Carta de las Naciones Unidas de 26 de junio de 1945 entrando en vigor el 24 de octubre de 1945

<http://www.un.org/es/charter-united-nations/>

Conferencia Mundial de Mujeres de México

<http://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

Constitución española 1978

<http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/index.htm>

DIRECTIVA 2002/73/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo

<https://www.boe.es/doue/2002/269/L00015-00020.pdf>

DIRECTIVA DEL CONSEJO 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004 por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro

<https://www.boe.es/doue/2004/373/L00037-00043.pdf>

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

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>

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

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1999-21568

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

<http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

<http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>

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
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

<https://www.boe.es/boe/dias/2012/02/11/pdfs/BOE-A-2012-2076.pdf>

