



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA
COMUNICACIÓN

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO DE FIN DE GRADO

**EL ROL DE LA MUJER EN EL TRABAJO Y LA
CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.**

Presentado por Sandra Manso Martín

Tutorizado por:
María Fernández Escudero
Borja Olalquiaga Aranguren

Segovia, septiembre de 2020.

RESUMEN

El presente trabajo se basa en un análisis sobre la conciliación de la vida laboral y familiar en España en relación al género, junto con el análisis de las diferentes medidas de conciliación y las consecuencias laborales que existen para la mujer como resultado de esa conciliación. A lo largo de este proyecto se podrá observar la evolución de la mujer en el ámbito laboral y la igualdad formal y real que existe entre mujeres y hombres. Además, se estudiará el uso de las medidas de conciliación por parte de cada género para demostrar los problemas que acarrearán estas medidas de conciliación para las mujeres como son la brecha salarial y el techo de cristal. Estas características hacen que la mujer se encuentre en una situación precaria respecto a la del hombre como consecuencia de una mayor carga de responsabilidades y carencia de tiempo lo que se traduce en un abandono o falta de horas para centrarse en su promoción en el ámbito laboral. Además, la última parte de este estudio hace referencia a un tipo de familia como es la monoparental, en la cual se acentúan aún más los problemas a la hora de conciliar vida laboral y personal, ya que se caracteriza por la existencia de un solo progenitor. La existencia de estas realidades han motivado la realización de este trabajo fin de grado, cuya finalidad es manifestar que las mujeres y los hombres no se encuentran en igualdad de condiciones en el ámbito laboral y que la igualdad formal y real no se ha alcanzado de manera plena.

Palabras clave: Mujer, discriminación, precariedad laboral, conciliación, familia monoparental.

ABSTRACT

This work is based on an analysis of the reconciliation of work and family life in Spain in relation to gender, together with the analysis of the different reconciliation measures and the labor consequences that exist for women as a result of this reconciliation. Throughout this project, it will be possible to observe the evolution of women in the workplace and the formal and real equality that exists between women and men. In addition, the use of work-life balance measures by each gender will be studied to demonstrate the problems that these work-life balance measures cause for women, such as the wage gap and the glass ceiling. These characteristics mean that women are in a precarious situation compared to men as a result of a greater burden of responsibilities and lack of time, which translates into abandonment or lack of hours to focus on their promotion in the workplace. In addition, the last part of this study refers to a type of family such as the single parent, in which the problems when reconciling work and personal life are even more accentuated, since it is characterized by the existence of a single parent. The existence of these realities have motivated the completion of this final degree project, the purpose of which is to show that women and men are not in equal conditions in the workplace and that formal and real equality has not been achieved in a way full.

Keywords: Woman, discrimination, job insecurity, conciliation, single parent family.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	Página 5
CAPÍTULO 1	Página 7
EVOLUCIÓN E IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA MUJER RESPECTO AL HOMBRE	Página 7
1.1 EVOLUCIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL	Página 8
1.1.1 ANTECEDENTES	Página 8
1.1.2 SITUACIÓN ACTUAL	Página 9
1.2 IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRE	Página 12
1.2.1 IGUALDAD REAL VS IGUALDAD FORMAL	Página 12
1.3 MARCOS TEÓRICO Y JURÍDICO	Página 13
1.3.1 MARCO TEÓRICO	Página 13
1.3.2 MARCO JURÍDICO	Página 14
CAPÍTULO 2	Página 19
ANÁLISIS DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	Página 19
2.1 CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	Página 20
2.1.1 RELACIÓN ENTRE LA CONCILIACIÓN Y EL GÉNERO	Página 20
2.1.2 TRABAJO DE CAMPO: ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN RELACIÓN AL GÉNERO	Página 22
2.1.3 CONSECUENCIAS LABORALES PARA LA MUJER COMO RESULTADO DE LA CONCILIACIÓN.....	Página 26
2.2 MEJORAS DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (LGSS) Y RED DIE PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD.....	Página 28
CAPÍTULO 3	Página 31
SITUACIÓN DE LAS FAMILIAS MONOPARENTALES	Página 31
3.1 CIRCUNSTANCIAS QUE LAS CARACTERIZAN	Página 32
3.2 DIFICULTADES Y PROBLEMAS LABORALES QUE SUFREN.....	Página 34
3.3 MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN EN ESTE TIPO DE FAMILIAS	Página 34
3.3.1 AYUDAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN	Página 35
CONCLUSIONES	Página 37
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	Página 41
ANEXO I	Página 45
ENCUESTA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	Página 46

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 2.1 INACTIVOS POR SEXO Y MOTIVO DE NO BUSCAR EMPLEO.....	Página 20
TABLA 2.2 OCUPADOS A TIEMPO PARCIAL POR NÚMERO DE HIJOS ..	Página 21
TABLA 2.3 PERSONAS DE 16 Y MÁS AÑOS QUE CUIDAN DE PERSONAS DEPENDIENTES POR EDAD Y SEXO	Página 22
TABLA 2.4 CONSECUENCIAS LABORALES POR ESTAR EMBARAZADA	Página 24
TABLA 2.5 MEDIDAS DE CONCILIACIÓN MÁS UTILIZADAS POR LAS PERSONAS DE LA MUESTRA	Página 26
TABLA 3.6 NÚMERO DE HOGARES MONOPARENTALES SEGÚN SEXO, EDAD Y ESTADO CIVIL DEL PROGENITOR	Página 33

ÍNDICE DE GRAFICOS

GRÁFICO 1.1 TASAS DE PARO POR SEXO EN ESPAÑA	Página 10
GRÁFICO 1.2 GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABAJADOR	Página 11
GRÁFICO 2.3 DESGLOSE POR SEXO SEGÚN LAS RESPUESTAS DE LOS ENTREVISTADOS	Página 23
GRÁFICO 2.4 CLASIFICACIÓN POR NÚMERO DE HIJOS	Página 24
GRÁFICO 2.5 PORCENTAJE DE LA MUESTRA QUE AFIRMA O NIEGA TENER DIFICULTADES A LA HORA DE TRABAJAR Y ATENDER A SUS RESPONSABILIDADES	Página 25

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo estudiará la situación laboral de la mujer y su relación con la conciliación de la vida laboral y familiar. A lo largo de todos los capítulos se realizarán pequeños estudios diferenciando situaciones de mujeres y hombres para poder demostrar si existen consecuencias laborales debido a la condición sexual y, en ese caso saber qué género es el más perjudicado.

El capítulo primero desarrolla la evolución de la mujer en el ámbito laboral desde sus inicios hasta la situación actual. En esta primera parte podremos estudiar datos sobre las tasas de paro y ganancias anuales segregadas por sexo para poder comparar información en función de si el trabajador es hombre o mujer.

Seguido a lo anterior dentro de este primer capítulo se muestra la igualdad formal que existe y si se corresponde o no con la real. Finalmente se incluye un último apartado donde se desarrollaran los marcos teórico y jurídico para poder entender mejor conceptos que irán apareciendo a lo largo del estudio y hacer un análisis legislativo sobre la evolución de la normativa que ha ido apareciendo a lo largo de los años mejorando situaciones o produciendo cambios.

La parte principal de este trabajo es el capítulo segundo, donde se desarrolla el tema de la conciliación de la vida laboral y familiar. En este capítulo se analizará la relación existente entre la conciliación y el género, para ello podrán observarse algunas tablas segregadas por sexo con datos sobre la inactividad o el trabajo a tiempo parcial en relación al número de hijos.

A continuación se desarrolla el trabajo de campo, donde mediante una encuesta realizada a personas anónimas, se podrá estudiar cual son las medidas de conciliación más utilizadas y qué colectivo hace más uso de estas. Una vez visto esto, se procederá a hacer una revisión de las consecuencias laborales que existen para la mujer como consecuencia de esa conciliación y, por último, se podrá observar un pequeño apartado sobre algunas medidas legislativas y jurídicas para el fomento de la igualdad.

La tercera y última parte de este trabajo consta del estudio de un tipo de familia concreto, las familias monoparentales. Esto se debe a que estas familias son especialmente vulnerables debido a la existencia de un solo progenitor por lo que resulta interesante mencionarlas. Se intentarán plasmar las circunstancias que las caracterizan, las dificultades y problemas que sufren, así como las medidas de conciliación y ayudas a las que pueden acogerse a pesar de no disponer de demasiada legislación.

CAPÍTULO I

EVOLUCIÓN E IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA MUJER RESPECTO AL HOMBRE

1.1 EVOLUCIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL

1.1.1 ANTECEDENTES

El papel de la mujer a lo largo de los años enmarcado en el ámbito laboral ha sido muy cambiante dependiendo de la época en la que se estudie. Esto es debido a una serie de factores sociales, políticos, económicos, etc. que han ido evolucionando y modificándose con el paso de los años.

Los inicios del trabajo de la mujer a lo largo de la historia han sido muy precarios a la par que desiguales, realizando tareas de ámbito doméstico, ya que se ocupaban de la casa y de los hijos mientras el marido trabajaba y ganaba así el jornal para que la familia pudiese vivir. Al término de la Guerra Civil y años posteriores, las tareas de la mujer estaban limitadas al trabajo en el campo como ayuda familiar, por lo que no era considerado trabajo como tal. Además, los pocos trabajos existentes estaban encaminados a sectores feminizados como por ejemplo servicios textiles, calzado, etc.

Podría decirse que la incorporación de la mujer al mercado laboral empieza a observarse vagamente con la Revolución Industrial iniciada en Reino Unido y extendida por Europa. Por supuesto la mujer no tenía las mismas condiciones laborales que los varones, ni siquiera los mismos derechos. Por el hecho de ser mujeres, junto con los niños, tenían un salario más bajo, lo que servía para tener una mano de obra con un coste menor. (Fernández, 2019)

Con la llegada del Franquismo la situación de la mujer en España se vio altamente perjudicada, ya que por su condición, se las enseñaba y obligaba a ser una buena esposa, una buena madre y su función en la sociedad era casarse y tener hijos dentro de una familia católica, en la que sus obligaciones eran “mantener la casa” realizando trabajo doméstico, a los que se unía dar buen ejemplo como mujer de “bien” sin salirse de una cierta imagen. La mentalidad y el control que existían en esa época sobre la educación hacían que lo contrario fuera mal visto por la sociedad.

Durante esos años no se producen grandes avances laboralmente hablando. La mentalidad de la época hace que se vaya aceptando el hecho de que la mujer trabaje solo si se trata de oficios relacionados con el trabajo doméstico o reservados a mujeres, como pueden ser los de ayudante, secretaria, dependienta, etc. Tareas que suelen ser rutinarias y que evitan poder llegar a tener una promoción laboral. Junto a esto, cabe destacar que en el año 1876 con la Constitución se acentúa la obligación de ser buena esposa, hasta que en 1924 se introduce el voto de la mujer mayor de edad siendo cabeza de familia o estando viudas. Más tarde, en el año 1938 se impone la excedencia forzosa como consecuencia del matrimonio en el caso de mujeres trabajadoras en fábricas, esto quiere decir que la mujer debía abandonar su trabajo una vez casada para poder atender las necesidades de su familia, de tal forma que era anulada como persona fuera de este ámbito familiar. (Aparicio Izquierdo, 2014).

Para hacerse una idea de la situación de la mujer en esa época, podemos hacer alusión a una serie de leyes como la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, que establece que la mujer solo puede trabajar con la autorización de su marido y cuyo salario era administrado por él. Una de las partes más importantes de esta Ley se trata de que, por primera vez en la historia se reconocen derechos de protección a la mujer embarazada y durante su periodo de lactancia, aunque dichos derechos estaban más encaminados a la protección del puesto que a la higiene personal. La mujer embarazada tenía derecho a un permiso de doce semanas, seis de ellas antes del parto y seis después. Para poder ajustar lo máximo posible ese permiso y la fecha del parto, el tiempo del embarazo debía ser certificado por un médico. Además, posteriormente la mujer contaba con un permiso de una hora al día, a distribuir según su conveniencia, para la lactancia del hijo.

Un gran punto de inflexión es la Ley de 22 de julio de 1961 sobre derechos políticos profesionales y de trabajo de la mujer, donde se prohíbe cualquier forma de discriminación laboral y salarial por razón de sexo. El artículo primero de esta Ley reconoce el derecho de este colectivo a celebrar

EVOLUCIÓN E IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA MUJER RESPECTO AL HOMBRE

toda clase de contratos de trabajo, convenios colectivos, etc., siempre teniendo en cuenta la capacidad de la mujer casada. El artículo segundo concreta que la mujer trabajadora al casarse podrá optar entre tres situaciones: continuar su trabajo, rescindir el contrato con su correspondiente indemnización o solicitar una excedencia comprendida entre uno y cinco años. El artículo tercero menciona el asunto del salario, el cual queda en manos de los convenios colectivos y normas interiores de empresa atribuyendo a la mujer lo que se considere en función de su trabajo. En conclusión, se elimina cualquier discriminación de la mujer en el ámbito laboral, aunque, con limitaciones. A pesar de todo, esta ley no fue aprobada debido a la situación económica. (Esepuny i Tomas, 2007)

En relación a lo anterior, la evolución en el ámbito laboral, sigue sus pasos con la aprobación de un decreto en 1970 sobre los Derechos Laborales de la Mujer, donde se da importancia a ciertos derechos de conciliación como son la maternidad, la habilitación de zonas de lactancia en fábricas de más de cien trabajadoras, la incorporación de guarderías, las facilidades que se dan para una movilidad geográfica a una sede cercana al domicilio y por último un gran cambio como es la reducción de la excedencia matrimonial, donde como novedad la mujer tiene la ventaja de incorporarse de nuevo al trabajo. (Garapati, 2019).

Una de las evoluciones y cambios más radicales en el mundo de la mujer fue en 1975 con la muerte de Franco, año declarado por la ONU como el Año Internacional de la Mujer. Este cambio fue debido a la situación de malestar general que existía en la sociedad de la época, donde empezaba a cobrar gran importancia el llamado feminismo. España estaba sufriendo un gran avance social, pero sobre todo en la mentalidad de la gente. Esto se puede apreciar, por ejemplo, en las primeras reclamaciones de la sociedad cada vez más democrática, reclamando derechos como la igualdad ante la ley, la eliminación de toda ley que trataba a la mujer por debajo del hombre, la demanda de derechos educativos y laborales, el tema de la familia, etc. Todo esto culminó con la llegada de esa democracia donde la mujer recupera un gran derecho como es el ejercer su derecho al voto.

Otro gran avance fue en el año 1978, cuando se aprueba la Constitución Española, un gran reconocimiento de igualdad de derechos tanto sociales como laborales que será analizado en el marco jurídico. Sus artículos más importantes son el art. 14, que hace referencia a la igualdad que tienen las personas ante la ley sin ningún tipo de discriminación por sexo u otra condición, y su artículo 35, que establece el deber y derecho al trabajo, profesión u oficio, promoción y remuneración sin que exista esa discriminación por razón de sexo.

Unido a todo lo anterior, para observar la gran transformación que se estaba llevando a cabo en el país de forma general, cabe mencionar un avance significativo, ya que poco después de la Constitución, exactamente en el año 1981, se produjo una reforma en el Código Civil y en el Estatuto de los Trabajadores, donde se destaca esta igualdad conseguida aplicándola también en el ámbito matrimonial. Por si esto fuera poco, posteriormente nace el Instituto de la Mujer, organismo que se encarga de hacer cumplir estas leyes a través de una serie de planes para la igualdad de oportunidades. (Garapati, 2019).

Durante esos años las leyes han seguido apareciendo y evolucionando cada vez más, pero si hay que destacar un cambio significativo, haría alusión sin lugar a duda, a la Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la repercusión que ha tenido ésta en las políticas de igualdad en España.

1.1.2 SITUACIÓN ACTUAL

La situación actual de la mujer en el mundo laboral es muy diferente a la que tenía en sus inicios, pero con un factor común: la desigualdad frente a los hombres. Para poder ver más clara esta realidad expondré a continuación una serie de conceptos en el ámbito del trabajo que muestran la “lucha” que tienen las mujeres a día de hoy.

Uno de los indicadores que mejor puede enseñarnos como está la situación laboral en función del

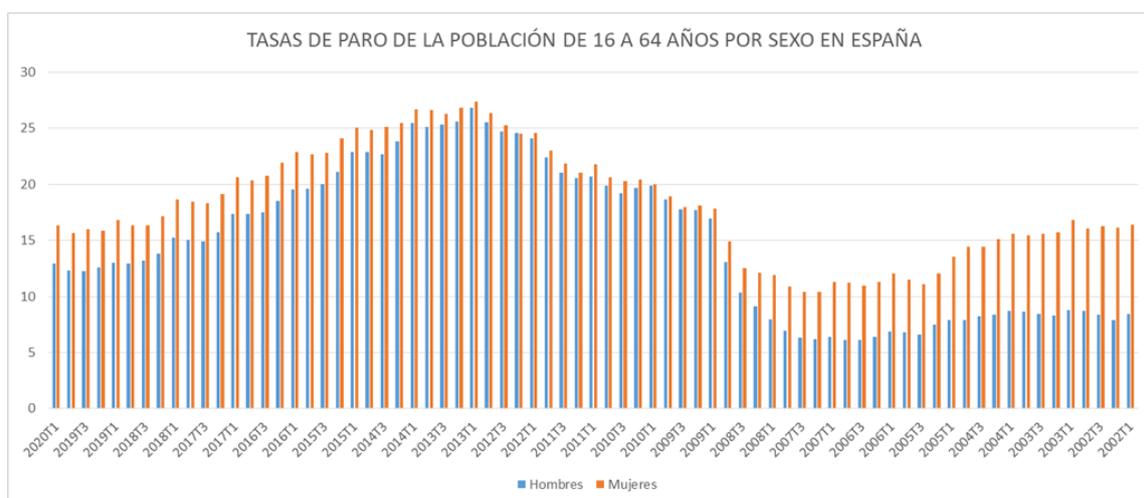
CAPÍTULO 1

sexo es la tasa de desempleo. En ella vemos que, a pesar de la incorporación laboral que ha ido experimentando la mujer a lo largo de los años, hoy en día todavía es el género que más lo sufre, ya que, si la comparamos con la de los hombres existe una gran diferencia. Esto es algo habitual a lo que nos hemos acostumbrado, pero llama especialmente la atención lo sucedido durante la crisis. En el año 2008 y posteriores la tasa de desempleo de los hombres aumentó de tal manera que la diferencia con las mujeres era muy reducida, esto fue por la pérdida de trabajo de numerosos hombres en el sector de la construcción. Eso sí, a medida que se hacía visible una recuperación esto cambiaba para volver a ampliarse hasta nuestros días. (Francia, 2018).

Para poder apreciarlo visualmente se incluye el siguiente gráfico de la evolución de las tasas de paro a lo largo de los años, distinguiendo entre hombres y mujeres hasta nuestros días. En ella se pueden apreciar tres grandes bloques:

- El primero es el comprendido entre el año 2002 y el año 2008, donde se aprecia una presencia de la mujer muy importante ya que se experimenta una gran incorporación de esta al mercado laboral y a su vez el empleo de los hombres crece más levemente.
- El segundo bloque podemos verlo desde el año 2008 hasta el 2013 donde existe un desplome del empleo masculino, mientras que el femenino se mantiene. Esto es debido a la crisis económica mencionada anteriormente.
- El último bloque consiste en una etapa de recuperación donde se aprecia que la tasa de paro descende más intensamente en el caso de los hombres.

Gráfico 1.1: Tasas de paro por sexo en España.



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos del INE.

Además del problema del desempleo femenino, hay que añadir que el trabajo de la mujer en España se caracteriza por ser un trabajo denominado “precario” en la mayoría de los casos, ya que dos de cada tres mujeres desempeñan este tipo de trabajo. Éstas en la mayoría de los casos, se ocupan de las tareas del hogar y cuidado de hijos y mayores. Esta situación ha evolucionado y cambiado según avanzan los años, pero como veremos más adelante aún sigue existiendo desigualdad, ya que sigue siendo en la mayoría de los casos la mujer quien ha asumido esas tareas. Por esa razón, los contratos realizados a mujeres son menos que a los hombres, además en su mayoría son temporales o de corta duración. A esto se une la excedencia por cuidado de hijos solicitada en su mayoría por las madres o la reducida jornada de trabajo, ya que muchos de estos contratos son a tiempo parcial para que la mujer pueda compaginarlo con el cuidado de la familia y los hijos y realizar tareas domésticas. (Valerio, 2019).

EVOLUCIÓN E IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA MUJER RESPECTO AL HOMBRE

El hándicap de ser mujer afecta mucho al trabajo, no solo en el sentido de que éste sea precario, sino que además las empresas en muchas ocasiones priorizan contratar a un hombre ya que éste no se queda embarazado.

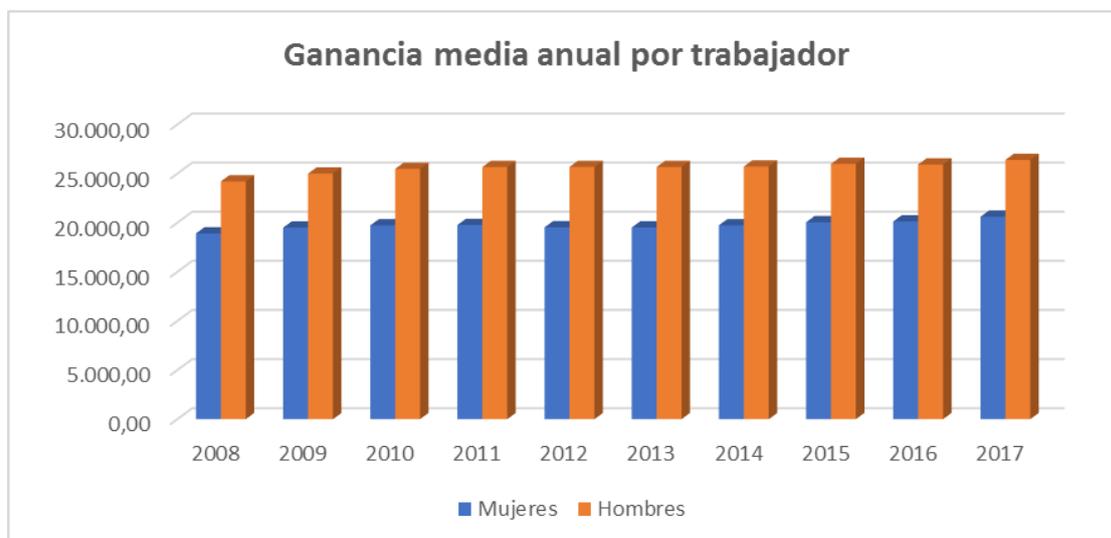
Reskin & Padavic (1994: 6 y ss.) señalan tres factores para representar las diferencias de género en el ámbito laboral: en primer lugar hacen referencia a la asignación de tareas fundada en el sexo de los trabajadores (división sexual del trabajo), en segundo lugar hablan sobre el mayor valor que posee el trabajo del hombre en relación al realizado por las mujeres (devaluación de la mujer y de su trabajo desatando un diferencial en cuanto al salario) y por último la construcción del género en el trabajo efectuado por empresarios y trabajadores.

Una de las desigualdades más significativas es la del tema del salario. Según dice Jauregui de Gainza (1992): *“A pesar de que las mujeres representan la mitad de la población mundial y realizan dos tercios del trabajo, reciben solamente una décima parte del total del salario. Las mujeres que viven en zonas rurales son responsables de la mitad de la producción alimentaria, pero no reciben capacitación alguna en el campo de la agricultura y sus jornadas de trabajo (de 15 a 19 horas diarias) llegan a superar las que realizan los hombres”*.

Esas diferencias salariales se reflejan en una discriminación que nada tiene que ver con la productividad y se ha convertido en un hecho el que existan sectores peor retribuidos con alta representación de mujeres. A esto se añade el hecho de que no solo afecta a la vida laboral de la mujer, sino que desemboca en una pensión de jubilación menor.

Podemos observar más claramente esta diferencia retributiva en el siguiente gráfico:

Gráfico 1.2: Ganancia media anual por trabajador.



Fuente: Base de datos INE.

Teniendo en cuenta los últimos datos disponibles de la base de datos del INE, en el gráfico anterior se muestra la media de ganancias anuales diferenciada entre hombres y mujeres y se puede apreciar cómo el salario de la mujer está por debajo del hombre durante todos los años comprendidos entre 2008 y 2017.

La ganancia media anual de la mujer se encuentra entre los diecisiete mil euros que se aprecian en el año 2008 y los veinte mil euros que se alcanzan como punto máximo a fecha 2017. Durante los años intermedios a estas fechas esta ganancia apenas ha sufrido cambios ya que ha ido ascendiendo muy poco a poco.

La ganancia perteneciente a la mujer se queda bastante corta si se compara con la de los hombres, ya que, confrontando los mismos parámetros, éstos en el año 2008 tienen una ganancia de alrededor de veinticuatro mil euros que se ha mantenido más o menos constante hasta alcanzar

CAPÍTULO 1

los más de veinticinco mil euros que se muestran en 2017. Además, un dato importante a tener en cuenta es que, el incremento retributivo de la mujer ha sido de 3000 euros en comparación con los 1000 del hombre.

En conclusión, el salario más alto alcanzado por el sexo femenino no llega ni al mínimo de los hombres por lo que es evidente la desigualdad real que existe. Este hecho unido a los anteriormente mencionados hace que se produzca una situación denominada “techo de cristal” y definida por Segerman Peck (1991) como *“conjunto de mecanismos discriminatorios, invisibles, que marcan un límite difícil de sobrepasar en el ascenso profesional de las mujeres”*.

1.2 IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

1.2.1 IGUALDAD FORMAL VS IGUALDAD REAL

En primer lugar, aclararé que desgraciadamente en este ámbito a analizar la igualdad formal y real no son conceptos idénticos. Si se hace referencia a la igualdad formal nos estaremos refiriendo al campo de la igualdad ante la ley, a todas las leyes que han ido naciendo a lo largo de los años para poder dar fuerza legal a la igualdad entre hombres y mujeres. Sin embargo, si hablamos de igualdad real, se hablaría de la posición social de la persona y a la igualdad que se está produciendo de manera física en la sociedad.

Gracias a la evolución legislativa a lo largo de los años, la igualdad formal ha ido tomando verdadera importancia si hacemos mención a la persona de la mujer. Con la culminación de la democracia se ha eliminado todo tipo de discriminación por razón de sexo. Además, actualmente como hemos comprobado en la evolución laboral de la mujer a lo largo de los años o echando un vistazo al marco jurídico que existe en la actualidad, podemos ver cómo se han ido creando numerosas políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, inicialmente dirigidas al colectivo de la mujer, pero que poco a poco se van modificando extendiéndose a ambos sexos ya que esa sería la igualdad perfecta y no discriminatoria (Garapati, 2019).

Desgraciadamente, tanto en años pasados como hoy en día, no se corresponde esta igualdad legislativa o formal con la real, ya que las leyes existentes no son utilizadas de igual manera por todas las personas y en ocasiones la mentalidad o la educación hacen que la conducta sea complicada de corregir. Actualmente (aunque ha disminuido de forma considerable) hay una serie de tareas adjudicadas a las mujeres y eso hace que las políticas no sean aplicadas con la finalidad para la que fueron creadas. Es verdad que para poder cambiar esta situación, además del cambio legislativo que ya se va incorporando a lo largo de los años, hace falta un cambio en la mentalidad de las personas, de manera que, además de las políticas legales habría que invertir en políticas educativas y culturales para poder equilibrar e igualar estas dos identidades. (Garapati, 2019).

Para poder entender más el porqué de esta discrepancia, solo hay que echar un vistazo a cosas cotidianas y habituales en nuestro día a día y más concretamente en el ámbito laboral. Algunos ejemplos para verlo de forma más clara pueden ser las tasas de empleo y desempleo, ya que solo hace falta ver en los diferentes indicadores y datos de la población activa que las tasas de la mujer en cuanto al desempleo siempre han estado y están por encima de los hombres. Además de tener tasas más precarias que los hombres en cuanto al empleo, dentro de este, las categorías profesionales ocupadas por mujeres son habitualmente más bajas y por supuesto el salario también. Estas desigualdades se están intentando eliminar actualmente gracias a políticas de igualdad, pero desgraciadamente la igualdad formal y real sigue sin ser equitativa y las barreras profesionales para la mujer siguen existiendo. (Garapati, 2019).

En relación a lo anterior y observando la vida cotidiana de las personas, se ve claramente como esa lucha entre igualdad real y formal tiene mucho que ver con el reparto de las tareas domésticas y de las cargas familiares. Como hemos visto en la evolución de la mujer a lo largo de los años, el papel del sexo femenino ha sido un gran determinante en las luchas por el reconocimiento de

EVOLUCIÓN E IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA MUJER RESPECTO AL HOMBRE

derechos. Las mujeres siempre han tenido el rol de llevar la casa y realizar las tareas domésticas y a pesar de que hoy en día esto ha evolucionado mucho y cada vez más los hombres comparten estas tareas, sigue siendo una realidad el hecho de que es la mujer la que realiza las tareas domésticas en la mayoría de los casos, tanto si trabaja fuera de casa como si no, de tal manera que eso la dificulta para desarrollar determinados puestos, o conseguir ascender, etc. por falta de dedicación a su vida laboral. En cuanto a las cargas familiares, pasa lo mismo. Tanto en el pasado como a día de hoy (disminuyendo cada vez más) la realidad de la mujer es que tiene mucha más carga que el hombre. A lo largo de este trabajo veremos cómo es la mujer, quién en la mayoría de ocasiones, es la parte de la unidad familiar la que decide aceptar la carga familiar del cuidado de un menor o un mayor dependiente, sacrificando así su promoción en el trabajo.

Englobando lo explicado en el párrafo anterior vamos observando como en nuestra época actual nacen diferentes conceptos en relación a esta lucha de igualdades, el más representativo para verlo de manera clara es el llamado techo de cristal. Según Naiara de Domingo Larrión (2019) este techo de cristal se puede definir como “el término que alude a la existencia de una barrera transparente que impide a muchas mujeres con capacidad personal y profesional alcanzar posiciones en los entornos directivos, y promocionar dentro de ellos”. Por esta razón sus carreras profesionales se ven frenadas en la práctica, aunque en las leyes no esté reflejado. (Larrieta, Velasco, & Fernández de Bobadilla, 2015).

1.3 MARCOS TEÓRICO Y JURÍDICO

1.3.1 MARCO TEÓRICO

En este apartado se incluyen algunas definiciones de conceptos utilizados a lo largo del trabajo, ya que se trata de enfoques o conocimientos mínimos para poder entender o asentar diferentes partes de este.

El núcleo fundamental de este trabajo es conocer con datos objetivos si la mujer sufre discriminación en el mercado laboral o no. Para ello, debemos partir de la definición de este concepto.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su convenio número 111, define la discriminación en el trabajo como: *“cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social (entre otras características) que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”*.

Como veremos, un porcentaje importante de mujeres sufren en su trabajo una serie de circunstancias que hacen que el mismo sea precario. Para poder entenderlo mejor hacemos alusión a un tema estudiado en la asignatura “Mercado de Trabajo en España” de la Universidad de Valladolid, donde se define la precariedad laboral como: *“situación que sufren los trabajadores, caracterizada por inestabilidad en la contratación y vulneración de algunos derechos laborales”*. Esta situación acarrea la incertidumbre del trabajador de mantenerse en su puesto de trabajo o el aumento de quedarse desempleado. Además, está relacionado con largas jornadas de trabajo no remuneradas o soportar un ambiente que afecta a la salud física y psicológica del trabajador.

Además de esa precariedad, tienen que hacer frente a una serie de trabas a la hora de poder promocionar en su trabajo, este concepto es descrito por Segerman Peck (1991) que ha definido el Techo de cristal como *“conjunto de mecanismos discriminatorios, invisibles, que marcan un límite difícil de sobrepasar en el ascenso profesional de las mujeres”*.

Para poder paliar estos problemas se crean una serie de medidas denominadas planes de igualdad que aportando una interesante definición de los mismos en el Instituto de la Mujer. De esta manera los describe como: *estrategias encaminadas a lograr la participación activa de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad mediante la definición de unos objetivos que se concretan en*

actuaciones a corto y medio plazo. Las actuaciones implican a las diferentes entidades de la Administración Pública y a los Agentes Sociales.

En el presente estudio veremos también las medidas de conciliación que existen actualmente en España ya que es una realidad el que las familias tengan que compaginar su trabajo con su vida personal y familiar.

El Instituto de la Mujer, en su amplio abanico de conceptos, define la conciliación de la vida laboral y familiar y personal como *“creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a mujeres y a hombres la combinación del trabajo, las responsabilidades familiares y la vida personal. Para la creación de tal estructura se establecen determinadas acciones como la introducción de sistemas de permiso por razones familiares, de permiso parental, de atención a personas dependientes (menores, personas mayores, con discapacidad)”*.

Como veremos, otro de los problemas de la sociedad es el reparto de tareas y estudiar quién asume de manera más generalizada el cuidado de hijos o personas dependientes. Así encontramos términos como corresponsabilidad, definida en la guía de corresponsabilidad 2013 del Instituto de la Mujer, donde lo define como: *“el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres”*.

El concepto de hijo lo tenemos claro, pero normalmente damos por hecho que las personas dependientes son las personas mayores. Aunque la mayoría de veces es así debido a la aparición de enfermedades crónicas o pérdida de funciones fisiológicas, hay muchos casos que la dependencia aparece en cualquier etapa de la vida. Virginia Viñuales (2017), presidenta de AFA Ceuta, hace referencia a la definición de dependencia por parte del Consejo de Europa quién lo detalla como: *“La necesidad de ayuda o asistencia importante para las actividades de la vida cotidiana. En ella concurren tres factores como: la existencia de una limitación, incapacidad para actividades de la vida cotidiana y la necesidad de asistencia de un tercero”*.

En la parte final del presente estudio, hacemos alusión a un tipo de familia que por sus características encuentran acentuadas las dificultades de poder compaginar trabajo y familia, estas son las denominadas familias monoparentales, acudiendo de nuevo al Instituto de la Mujer se puede encontrar en su Plan de Estudios del año 2010-2011 de su página web una investigación llevada a cabo por el Centro de Estudios Económicos Tomillo S.L., que después de hacer referencia a varios conceptos para definir este tipo de familia lo resume en el siguiente: *“Se consideran familias monoparentales o monomarentales, a efectos de este estudio, los núcleos familiares constituidos por una sola persona adulta, ya sea hombre o mujer, y al menos una persona menor. Se entiende por persona menor a aquella residente en el hogar, que tiene menos de 18 años y a aquella de entre 18 y 24 años (inclusive) que no desarrolla actividad remunerada y, por tanto, no aporta ingresos laborales al mismo”*.

1.3.2 MARCO JURÍDICO

Para poder analizar los diferentes datos y estudios sobre este tema es necesario tener en cuenta el conjunto de normas y leyes más importantes en este ámbito, así como las ideas clave sobre las que se va a trabajar, por lo que enumeramos las siguientes como principales.

En primer lugar, como punto primordial, es importante conocer qué es la conciliación y para ello haré referencia a la Fundación de Mujeres (2010) la cual señala que *“la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo libre. Por tanto, la conciliación de la vida familiar, laboral y personal contribuye a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres con el fin de poder*

EVOLUCIÓN E IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABOAL DE LA MUJER RESPECTO AL HOMBRE

desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente, atender responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo, tanto familiar como personal”.

Una vez aclarado el concepto de conciliación y haciendo referencia a la legislación, me parece muy trascendental hacer alusión en primer lugar a la norma suprema, es decir, la Constitución Española de 1978. Esta defiende de manera muy clara los derechos de las personas y en concreto de las mujeres. Sus artículos más destacados son:

- *Artículo 9.2: Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.*
- *Artículo 14: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.*
- *Artículo 32: “1. El hombre y la mujer tienen derecho a contraer matrimonio con plena igualdad jurídica. 2. La ley regulará las formas de matrimonio, la edad y capacidad para contraerlo, los derechos y deberes de los cónyuges, las causas de separación y disolución y sus efectos”.*
- *Artículo 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. 2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores”.*

Uno de los avances legislativos más importantes y novedosos fue la adaptación de la legislación española a las pautas marcadas por la normativa internacional, así, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, introduce numerosos cambios para la adaptación a la realidad social del momento. Esta ley intenta promover la igualdad entre mujeres y hombres y que las tareas y responsabilidades sean repartidas adaptándose poco a poco a la realidad actual de la sociedad. Incorpora novedades muy importantes de diferentes campos como: la cesión de parte del permiso por maternidad que tienen las mujeres a favor del padre, la protección de la madre en caso de riesgo durante el embarazo, la nulidad del despido tanto en el caso de baja por maternidad, como en el caso de cualquier otra actividad extintiva que se considere discriminatoria, como puede ser la excedencia por cuidado de hijos, etc. Pero sobre todo, me gustaría destacar un avance sobre la contingencia denominada riesgo durante el embarazo en el campo de la acción protectora de la Seguridad Social. Se crea una nueva prestación para proteger a la madre durante ese riesgo y que así las empresas no se limiten a la hora de contratar a una mujer pensando en los inconvenientes que puedan surgir cuando esta se quede embarazada y así promover tanto la contratación de este colectivo como su promoción.

En relación a lo anterior, me gustaría añadir otro avance significativo, que además, sigue vigente a día de hoy. Este avance es la promoción de bonificaciones del 100% en las cuotas empresariales de la Seguridad Social a la hora de contratar a personas desempleadas, para sustituir a trabajadoras con suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción y acogimiento.

Como vemos, el concepto de igualdad está presente en la sociedad, pero no se lleva a cabo de forma real. Por esta razón, se aprueba la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, como impulso de una política activa para cambiar conductas discriminatorias y que poco a poco esa igualdad se vaya convirtiendo en algo real y efectivo. Por ello, se apoya en la Constitución Española, en concreto en sus artículos 9 y 14, de manera que el Estado establece medidas para hacer efectivo el derecho de las personas a la igualdad y no discriminación. Los artículos más destacados son el art. 3 sobre el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y el art. 4 sobre la integración del principio en la interpretación y aplicación de las normas.

CAPÍTULO 1

La creación de esta Ley da un gran giro y en su exposición de motivos da especial importancia a problemas sufridos por la mujer como la violencia de género, discriminación salarial y por ende en las pensiones, el desempleo femenino, escasa presencia de la mujer en puestos de responsabilidad, problemas de conciliación, etc. y hace hincapié en la prevención de conductas consideradas discriminatorias, fomentando la igualdad y añadiendo como medida transformadora el permiso de paternidad de trece días. Gracias a este permiso se puede buscar una corresponsabilidad en las tareas del hogar y cuidado de los hijos. Además se plasma como algo obligatorio el que las empresas que superen los doscientos trabajadores tengan que implantar un plan de igualdad, hecho que ayuda en especial a la mujer y que intenta garantizar esa igualdad en acceso al empleo.

Personalmente, quiero hacer una pequeña mención al 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, en concreto a la parte de derechos y deberes derivados del contrato, que en su artículo 17 establece la no discriminación en las relaciones laborales y desarrolla a lo largo de este la nulidad de pactos, cláusulas órdenes y demás decisiones que puedan dar lugar a algún tipo de discriminación directa o indirecta por razón de edad, sexo, etc. Además, utiliza una pequeña parte de este artículo para dejar claro que el Gobierno puede conceder ciertas medidas y subvenciones al fomento del empleo de la mujer, así como su acceso a promociones, formación, etc.

A pesar de la creación de la ley de igualdad, sigue existiendo bastante discriminación en la práctica, además de una demora a la hora de cumplir algunos objetivos de igualdad. Eso hace que concurren unos requisitos constitucionales de extraordinaria y urgente necesidad que habilitan al Gobierno para aprobar el *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación* en la búsqueda hacia una igualdad efectiva, siguiendo las pautas de la no discriminación y corresponsabilidad plena, como mejora la ley anterior 3/2007.

Este Real Decreto es pionero en actualizar conceptos discriminatorios para determinados colectivos y cambia la denominada “prestación de maternidad” a un concepto denominado “prestación por nacimiento y cuidado del menor” y la de “paternidad” por otro concepto como es el de “*corresponsabilidad en el cuidado del lactante*”.

Además de actualizar conceptos, se lleva a cabo la ampliación del permiso para el progenitor diferente a la madre biológica a 16 semanas de manera progresiva. El objetivo es alcanzar en el año 2021 la igualdad plena de 16 semanas que tiene la madre, para ello se produce un aumento de permiso en el año 2019 a ocho semanas, en el año 2020 a doce semanas y en el año 2021 a estas dieciséis. En relación a esto, añade la posibilidad de que ambos progenitores ejerzan el derecho del cuidado del lactante simultáneamente y facilita la posibilidad de adaptar la jornada de trabajo para poder hacer un buen uso de la conciliación de la vida laboral y familiar hasta la edad actualizada de doce años del hijo.

Otra gran mejora que hace esta Ley en comparación con la anterior Ley Orgánica 3/2007 es la modificación del apartado segundo del artículo 45 en referencia a los planes de igualdad, haciendo obligatoria su implantación en empresas de más de 50 trabajadores en asimilación a los 250 que eran anteriormente. Además de tener que llevar un registro salarial diferenciado por sexo, categorías y aclaración de grupos profesionales y puestos de trabajo. Todas estas obligaciones son sancionadas como graves en caso de incumplimiento.

En referencia a la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, se flexibiliza el derecho que tienen a solicitar una adaptación o distribución en su jornada laboral y en el caso de trabajadoras del régimen especial de trabajadores autónomos se garantizan bonificaciones en las cuotas.

En cuanto a legislación en materia de igualdad, según la plataforma de CISS Laboral, formada por un equipo de especialistas, hacemos referencia a lo más novedoso que a nivel legislativo hay hasta el momento: un proyecto de Real Decreto que el 11 de junio de 2020 el Ministerio de Trabajo y Economía Social somete a consulta. En él se busca complementar y desarrollar la igualdad retributiva del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo para combatir ese problema. En

EVOLUCIÓN E IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL DE LA MUJER RESPECTO AL HOMBRE

él se busca también certificar un registro salarial para todas las empresas del país y obligar a la realización de auditorías en empresa de más de 50 trabajadores, para dar visibilidad e información a las personas afectadas por estas diferencias. Estas auditorías estarán controladas por personas capacitadas e independientes que, siguiendo las instrucciones de una Guía Técnica que se publicará por parte del Instituto de la Mujer, deberán de informar de cualquier diferencia relevante.

Este nuevo proyecto se está analizando en profundidad, ya que la búsqueda de la igualdad y no discriminación puede acarrear problemas indirectos para las empresas, por lo que a la vez se está buscando el menor impacto para ellas. Algunos de estos aspectos negativos son, por ejemplo, las cargas burocráticas y estudios que deberán acarrear, hacer un gran análisis de los puestos de trabajo, para poder manifestar las posibles diferencias que hubiesen en cuanto a los puestos de trabajo o diferentes grados de reconocimiento y experiencia, los posibles problemas sociales que pueda conducir la transparencia en la información, etc. (FPMG Tendencias, 2020)

Como último punto, respecto a las trabajadoras por cuenta propia, hay que hacer referencia de nuevo al RDL 6/2019, que modifica el art. 38 bis de la Ley 20/2007 en cuanto a la bonificación por reincorporación al trabajo en determinados supuestos. En él se otorga una bonificación en la cuota de contingencias comunes y profesionales que se fija en 60 euros durante los doce meses siguientes a su reincorporación (80% en el caso de tener una base de cotización superior a la mínima).

Además de lo anterior, se incorpora un nuevo artículo 30 a la Ley 20/2007, para bonificar a trabajadores por cuenta propia o autónomos por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación. Consiste en una bonificación del 100% de la cuota durante los periodos de descanso por nacimiento, adopción, riesgos durante el embarazo y lactancia siempre que se permanezca de alta en el régimen de autónomos y se contrate a un trabajador a tiempo completo o parcial (en este caso la bonificación será del 50%), que deberá mantenerse durante todo el período de disfrute de la ayuda.

CAPÍTULO 2

ANÁLISIS DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

2.1 CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

2.1.1 RELACIÓN ENTRE LA CONCILIACIÓN Y EL GÉNERO

La realidad social se resume en que, las familias deben trabajar para poder vivir y a la vez deben hacerse cargo de las responsabilidades familiares (antiguamente llevadas a cabo por la mujer). Para poder compaginar estas dos obligaciones, se puede hacer uso de diferentes técnicas de conciliación que tienen a su disposición gracias a las políticas españolas. Estas técnicas son, entre otras, los permisos de maternidad y paternidad, reducciones de jornada laboral, trabajo a tiempo parcial, excedencia por cuidado de hijos o personas dependientes y otras facilidades reconocidas en los convenios colectivos.

Esas técnicas de conciliación son una respuesta a numerosos problemas que se plantean a la hora de tener que cuidar a personas dependientes que tenemos a nuestro cargo y en las que tenemos que llevar a cabo una distribución del tiempo dedicado al trabajo y a las responsabilidades.

A continuación podemos observar una tabla que nos muestra los inactivos por sexo y motivo de no buscar empleo, diferenciando entre hombres y mujeres para hacernos una idea de los motivos sobre el porqué de esa inactividad.

Tabla 2.1: Inactivos por sexo y motivo de no buscar empleo (miles de personas).

	Total				
	2020T1	2019T4	2019T3	2019T2	2019T1
Hombres					
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	33,0	34,3	35,5	33,6	35,5
Otras obligaciones familiares o personales	99,5	95,7	140,5	102,5	98,6
Seguir cursos de enseñanza o formación	1.340,2	1.347,4	1.104,9	1.303,1	1.355,8
Estar jubilado	2.246,7	2.235,7	2.278,3	2.280,7	2.282,3
Mujeres					
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	453,5	452,6	492,7	476,1	482,0
Otras obligaciones familiares o personales	1.106,5	1.117,0	1.183,6	1.171,0	1.167,4
Seguir cursos de enseñanza o formación	1.423,6	1.412,4	1.157,5	1.351,0	1.372,2
Estar jubilado	1.533,6	1.562,3	1.555,3	1.523,4	1.484,9

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE
<https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4163#!tabs-tabla>

Analizando los datos según el motivo de la inactividad y centrándonos en el dato más actual que es el primer trimestre de 2020, podemos observar que en el caso del cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores las cifras son muy diferentes en el caso de los hombres con una cifra de 33 miles de personas frente a los 453,5 en el caso de las mujeres.

En estrecha relación a lo anterior, en el caso de otras obligaciones familiares o personales que puedan tener los individuos, existe una gran diferencia con unos datos de 99,5 en el caso de los hombres frente a una cantidad de 1.106,5 en el caso de las mujeres.

En cuanto a los estudios, la diferencia es de poco más de 83.000 personas, ya que en el caso de los hombres el dato es de 1.340,2 y mujeres 1.423,6, como vemos es el dato en el que menor diferencia existe.

El motivo de la jubilación nos muestra unos datos de 2.246,7 miles de hombres y 1.533,6 en el caso de las mujeres, una diferencia bastante significativa.

Haciendo un análisis general sobre esta tabla, vemos como dato que llama especialmente la atención, que las razones sobre la inactividad de las personas se diferencian mucho en el caso de si la persona es hombre o mujer. Esto se acentúa aún más si hacemos hincapié en los cuidados de

niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores y en el caso de tener obligaciones familiares o personales, donde la diferencia por sexo es enorme ya que el peso recae en las mujeres a diferencia del caso de ser inactivo por jubilación, donde el peso recae en el caso de los hombres. Este dato es clave para darnos cuenta de que la razón de los hombres inactivos es porque quieren prepararse para entrar al mercado laboral o bien ya se han jubilado.

Como conclusión en cuanto a la evolución trimestral del año 2019 y primer trimestre de 2020 destacar que los datos siempre son mayores en el caso de las mujeres por cualquier motivo de los ilustrados en la tabla, excepto en el caso de la jubilación, donde es al contrario. Esto supone que en la mayoría de los casos es la mujer la más perjudicada a la hora de conciliar el ámbito laboral y familiar ya que su dedicación a las labores del hogar (incluyendo el cuidado de personas) sigue siendo mayor que la del hombre.

Si nos centramos concretamente en la situación laboral de la mujer, como hemos apreciado en apartados anteriores, sabemos que ha ido evolucionando muy positivamente a lo largo de los años. Durante estos años, se ha ido buscando una igualdad efectiva entre hombres y mujeres no solo en el terreno laboral, sino también en el reparto de responsabilidades y en el campo de la conciliación de la vida laboral y familiar, aunque vemos que todavía sigue siendo un asunto pendiente.

Las políticas españolas buscan que se provea de una manera equilibrada entre ambos colectivos el poder conciliar trabajo y familia, pero aún sigue siendo la mujer quien más asume las responsabilidades familiares.

Para poder ver esta realidad de forma más clara, podemos observar la siguiente tabla donde vemos las personas que trabajan a tiempo parcial y que no buscan otro empleo porque cuidan a personas dependientes diferenciando ambos sexos.

Tabla 2.2: Ocupados a tiempo parcial por número de hijos.

	España			
	2019	2018	2017	2016
Sin hijos				
Hombres	7,8	8,2	9,2	8,9
Mujeres	19,2	20,9	18,9	20,4
1 hijo				
Hombres	5,3	4,5	5,9	5,7
Mujeres	26,2	26,3	24,9	26,6
2 hijos				
Hombres	3,3	2,8	4,2	3,9
Mujeres	27,2	26,1	27,5	26,6
3 hijos o más				
Hombres	4,4	3,4	4,8	6,4
Mujeres	25,6	27,5	33,3	26,2

Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925472720&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

CAPÍTULO 2

Según nos muestra la tabla vemos que, en España en el año 2019, un 26,2% de mujeres empleadas con 1 hijo trabaja a tiempo parcial frente al 5,3% de hombres. En el caso de mujeres con dos hijos, el porcentaje de mujeres sigue siendo mayor que el de los hombres con un 27,2% frente a un 3,3% y en el caso de tener 3 o más hijos los porcentajes son 25,6% de mujeres y 4,4% de hombres.

Si comparamos estos datos con los de los tres años anteriores expuestos en la tabla vemos que, la diferencia siempre ha sido desigual y queda claro que las mujeres siguen siendo las que renuncian a parte de su jornada laboral para realizar la conciliación, normalmente porque la mujer cuenta con una remuneración menor que el hombre en su puesto de trabajo.

Una vez acreditada la renuncia a la jornada laboral de las mujeres, en la siguiente figura vemos el tiempo empleado al cuidado de personas dependientes segregado también por sexo.

Tabla 2.3: Personas de 16 y más años que cuidan de personas dependientes por edad y sexo (%)

	Hombres	Mujeres
	Total	Total
Personas que cuidan a personas dependientes (porcentaje)	9,6	13,2
Dedican menos de 10 horas a la semana	31,9	24,8
Dedican de 10 a 19 horas a la semana	21,4	18,1
Dedican 20 horas o más a la semana	46,7	57,0

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

<https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t25/p453/modulo/2016/11/&file=01028.px#!tabs-tabla>

En ella vemos que un 31,9% de los hombres de 16 y más años que cuidan a personas dependientes, dedican menos de 10 horas a la semana, un 21,4% dedican de 10 a 19 horas a la semana al cuidado de esas personas dependientes y un 46,7% de los hombres que cuidan a personas dependientes les dedican 20 horas o más a la semana.

En el caso de las mujeres de 16 y más años que cuidan a personas dependientes, un 24,8% dedica menos de 10 horas a la semana, un 18,1% les dedica de 10 a 19 horas a la semana y un 57,0% les dedica 20 o más horas a la semana.

Viendo estos datos queda acreditado que cuando hablamos de cuidar entre menos de 10 horas y hasta 19, el porcentaje es mayor en los hombres que en las mujeres, sin embargo, no es así cuando hablamos de más de 20 horas a la semana, ya que en este caso el peso recae sobre las mujeres. El porcentaje de mujeres que dedican su tiempo completo al cuidado de personas dependientes es mucho mayor que en el caso de los hombres y esto trae una serie de dificultades en el ámbito laboral de las mujeres que comentaremos más adelante.

2.1.2 TRABAJO DE CAMPO: ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN RELACIÓN AL GÉNERO (CUESTIONARIO).

El objetivo de este cuestionario es saber si las medidas de conciliación son más utilizadas por el hombre o la mujer y conocer si el uso de estas es perjudicial a la hora de compaginarlas con el trabajo o promocionar dentro de él. Para ello se ha dirigido, en la medida de lo posible, a personas con hijos o ascendientes a cargo y que estén trabajando.

Para poder lograr este objetivo, se realiza un cuestionario en el programa “Google Forms” que se adjunta en el anexo I y que refleja preguntas encaminadas a analizar el perfil de la muestra. En dicho cuestionario se pueden apreciar diferentes apartados:

- Datos personales: Preguntas sobre la edad, el sexo, número de hijos, edades de los hijos o personas dependientes.

ANÁLISIS DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

- Consecuencias o dificultades sobre las responsabilidades familiares y el trabajo: problemas por estar embarazada o tener hijos y personas dependientes a cargo.
- Medidas de conciliación y las consecuencias de hacer uso de ellas: Cual es la que se utiliza o si existen consecuencias laborales.

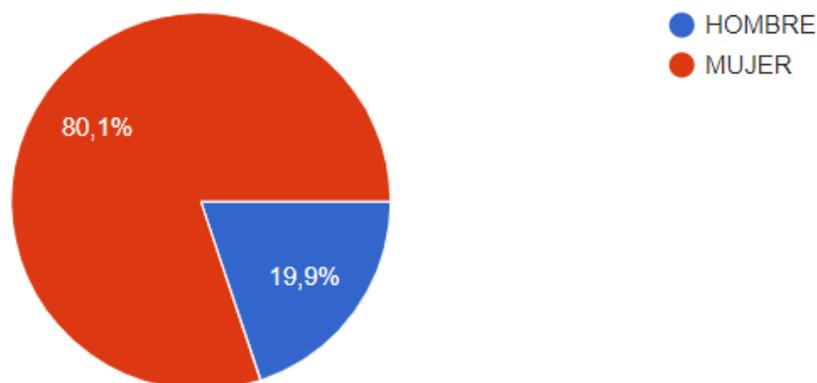
Una vez terminado el modelo del cuestionario, se hace una difusión de éste en grupos de WhatsApp, contactos, compañeros de trabajo, amigos, grupos de Facebook, etc. y se hace todo lo posible para que llegue al máximo número de personas. Gracias a esto se consigue una muestra de 226 individuos que han contestado a las preguntas del cuestionario de manera anónima, en las que prácticamente todas son válidas y correctas.

La primera pregunta está relacionada con el sexo de la persona que responde al cuestionario. Han respondido a esta pregunta el 100% de las personas, pero hay un dato que llama especialmente la atención y es mostrado en el gráfico siguiente:

Gráfico 2.3: Desglose por sexo según las respuestas de los entrevistados.

SEXO

226 respuestas



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta realizada.

En él vemos que, aunque el cuestionario se ha dirigido por igual a personas de distinto sexo, el 80,1% de las personas que lo han realizado son mujeres y sólo el 19,9% de todas ellas son hombres. Si analizamos números, las mujeres ascienden a 181 cuestionarios y hombres a 45. Este dato se puede relacionar directamente con la carga de tareas en los hogares, ya que hay numerosas familias que únicamente la ha rellenado la mujer por ser quién se ocupa de los hijos.

La edad de respuesta de las personas es muy variada, el rango se sitúa entre 23 y 64 años y el promedio se fija en 39 años. Las edades con más respuestas son 40 y 38 años, ambas con 17 respuestas.

El número de individuos que afirma en el cuestionario tener personas ancianas, con discapacidad o familiares con una enfermedad grave a su cargo es bajo, tan solo 16 personas (de las cuales sólo 3 son hombres), dato que corresponde a un 7,1% del total.

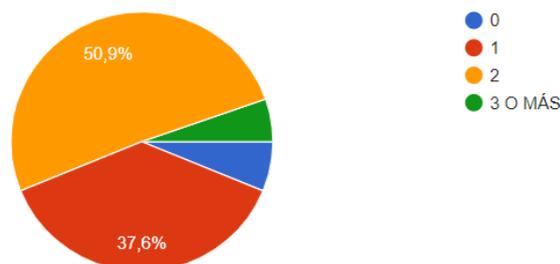
CAPÍTULO 2

Respecto al número de hijos de las personas que rellenan la encuesta, hay que señalar que 115 personas afirman tener dos o más hijos, 85 personas 1 hijo, 12 personas 3 o más y por último 14 respuestas se corresponden a 0 hijos. Esto se traduce en que aproximadamente el 50% tiene dos hijos y el otro 50% se reparte en diferentes opciones. Estos datos quedan representados de la siguiente manera:

Gráfico 2.4: Clasificación por número de hijos.

NUMERO DE HIJOS

226 respuestas



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta realizada.

Una vez revisadas las preguntas más personales, pasamos a realizar un análisis de resultados más concretos.

En primer lugar, observamos una pregunta dirigida sólo al colectivo de las mujeres, más concretamente a las mujeres que tienen hijos. En ella se cuestiona si han sufrido alguna consecuencia por estar embarazadas y se les pide que en ese caso indiquen cual. Los resultados muestran que de las 182 personas que han respondido al cuestionario, 52 de ellas alega haber tenido algún tipo de consecuencia debido al embarazo frente a 121 que alegan lo contrario. No se han tenido en cuenta 9 respuestas erróneas por ser hombre o ser mujer sin hijos y haber contestado.

Los datos anteriores expresados en porcentajes reflejan un 66,48% de mujeres que no han sufrido consecuencias laborales por haberse quedado embarazadas, un 28,57% de mujeres que alega haber sufrido alguna consecuencia y un 4,94% de respuestas no válidas. Esto significa que una de cada tres mujeres sufre alguna consecuencia laboral por el hecho de estar o haber estado embarazada y este porcentaje tan alto manifiesta que existe un problema.

Para adentrarnos un poco más en esas consecuencias, podemos visualizar el siguiente resumen con las respuestas que han desarrollado las personas que las han sufrido.

Tabla 2.4: Consecuencias laborales por estar embarazada.

Causa	Nº personas
Despido	11
No promoción	12
No renovación/contratación	7
Otros	17
Sin especificar	5

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta realizada.

ANÁLISIS DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

En los motivos alegados hay casos en los que la discriminación viene por los propios compañeros e incluso casos de pérdida de trabajo sin indemnización. Además hay casos sin especificar donde las mujeres no han querido poner los problemas laborales que han tenido por estar embarazadas.

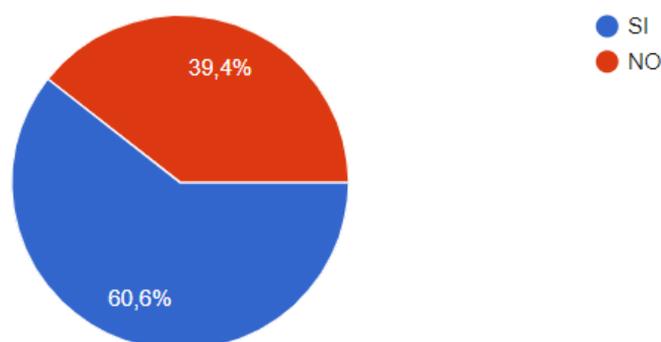
Estos datos son preocupantes, ya que el embarazo es una cuestión biológica que solo pueden desarrollar las mujeres, sin embargo el desamparo laboral que viven implica que existan efectos como posponer o descartar la maternidad y así poder priorizar su carrera laboral. Esta situación trae consigo unas consecuencias sociales, como la inversión de la pirámide poblacional que sufrimos y económico-laborales, ya que disminuye el número de potenciales contribuyentes al sistema de la seguridad social.

Otras de las cuestiones planteadas a las personas ha sido la compatibilidad de las responsabilidades familiares y laborales, un problema latente en la sociedad actual.

Gráfico 2.5: Porcentaje de la muestra que afirma o niega tener dificultades a la hora de trabajar y atender a sus responsabilidades.

¿ENCUENTRA DIFICULTADES A LA HORA DE COMPATIBILIZAR SU TRABAJO Y SUS RESPONSABILIDADES FAMILIARES?

226 respuestas



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta realizada.

En los resultados obtenidos podemos verificar ese problema ya que un 60,6% de las personas afirma tener dificultades para poder compatibilizar su vida personal y laboral. Si hablamos de números los resultados son 137 personas que alega tener dificultades frente a 89.

Para poder entender mejor el apartado anterior se ha pedido a los encuestados indicar cuál es el motivo de esa dificultad, y prácticamente el total de personas ha alegado incompatibilidades de horarios. Solo una mínima parte fundamenta el tema económico o no tener quien cuide a sus familiares dependientes. Por lo que queda demostrado que la falta de tiempo es un grave problema para poder compatibilizar trabajo y familia.

Si hacemos alusión a la conciliación de la vida laboral y familiar, hay un dato que nos llama especialmente la atención y es que, a pesar de no tener tiempo para poder hacerse cargo de las responsabilidades, solo un 36,7% de los encuestados afirma hacer uso de alguna medida de conciliación. Esto puede ser debido a numerosas causas que dependen de la situación de cada familia, ya sea porque los hijos son mayores o por hacer uso de la ayuda de los abuelos u otros conocidos para cuidar de sus familiares, circunstancia muy común en la sociedad actual.

CAPÍTULO 2

Actualmente, aunque existen numerosas medidas de ayuda y de conciliación, es un tema muy desconocido, por lo que, para hacernos una idea de las medidas más utilizadas en las que se apoya la gente con dificultad, se ha pedido que indiquen el uso que hacen de ellas. El resultado se resume en la siguiente tabla:

Tabla 2.5: Medidas de conciliación más utilizadas por las personas de la muestra.

Medida de conciliación	Nº personas
Permiso maternidad, paternidad, adopción o acogimiento	45
Reducción de jornada	11
Excedencia para el cuidado de hijos	4
Permisos retribuidos (lactancia, pruebas prenatales, etc)	4
Otros	21

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta realizada.

Posteriormente a conocer las medidas de conciliación más utilizadas, se pretende saber si existe algún tipo de consecuencia en la trayectoria profesional de las personas entrevistadas y, sorprendentemente, las respuestas de los individuos han sido prácticamente las mismas que en el caso de la tabla 1, donde se desarrollan las consecuencias laborales por estar embarazada.

En la mayoría de los casos se alega un despido, un estancamiento, negación de promoción y negación de ascenso, no renovación de contrato, pérdida de horas de trabajo y dinero, etc. Además, aparece un concepto nuevo como es la desactualización del mercado laboral, consecuencia que está presente y muy poca gente contempla ya que a veces pasa desapercibido.

Como dato alentador, señalar que hay una minoría de casos (solo 3 personas) ha alegado que esa consecuencia les ha dado la oportunidad de buscar otras alternativas. Dos de ellas han pasado de ser trabajador por cuenta ajena a darse de alta como autónomo, y otra está utilizando actualmente el teletrabajo.

Estos datos nos muestran que, muchas veces, las personas perjudicadas por hacer uso de las medidas de conciliación deben buscar soluciones para no quedarse desempleadas ya que, a pesar de las ayudas y políticas sobre conciliación que existen actualmente, sigue habiendo un grave problema social y laboral.

2.1.3 CONSECUENCIAS LABORALES PARA LA MUJER COMO RESULTADO DE LA CONCILIACIÓN.

Como hemos visto a lo largo de todo el análisis, la mujer ha sido y es la mayor perjudicada a la hora de acceder, mantenerse y promocionar en el mercado laboral. Este hecho se lleva observando desde el acceso de esta al mercado laboral, donde se vivía una época en la que la mujer era ama de casa, hasta nuestros días, donde se ocupa mayoritariamente del trabajo denominado como “no remunerado”.

En la actualidad existe una igualdad formal entre individuos en referencia al tema laboral, pero como hemos observado, esta igualdad no es real, a pesar de las numerosas políticas existentes para que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades.

Estos derechos están regulados en numerosas normas. El marco jurídico de nuestro país establece los principios de igualdad y no discriminación de ningún tipo, ya que es un derecho fundamental recogido en la Constitución española y que todos los poderes públicos y ciudadanos debemos respetar y llevar a cabo.

Uno de los problemas más graves de la mujer y el mercado de trabajo es el empleo de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, ya que la mujer es la parte de la familia que más uso hace de ellas. Para poder complementar a la norma suprema, se crea una de las políticas con modelo de participación dual, encaminada a la igualdad real, la ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. En ella empieza a regularse la equivalencia en este campo y se facilita el acceso a la corresponsabilidad modificando varios artículos del Estatuto de los Trabajadores.

Además, esta ley busca paliar uno de los graves problemas de la mujer en el mercado laboral como es la inactividad. Según datos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, cada vez hay más mujeres trabajando (un porcentaje muy elevado en desigualdad frente a los hombres), aunque casi la mitad de ellas siguen siendo inactivas por dedicarse a labores del hogar o cuidado de personas.

Este problema se incrementa aún más con la poca empatía empresarial y preferencia que tienen algunas empresas a la hora de contratar a un hombre frente a una mujer por razones biológicas. Esto es debido al hecho de que en algunas ocasiones, la mujer tiene bajas más largas, ya que es la que gesta al bebé y muchas empresas se niegan a contratarlas sobre todo en determinadas edades donde existe el “riesgo” de que se queden embarazadas.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, reconoce que existe un avance lento en la igualdad en el mercado de trabajo y considera necesarias estas políticas que van apareciendo, ya que el trabajo de la mujer, en muchas ocasiones, es un trabajo precario.

La razón de esta precariedad es el protagonismo de la mujer en los trabajos temporales y trabajo a tiempo parcial, donde se acentúa la brecha de género con una de cada cuatro mujeres en esta situación y una tasa de parcialidad de más del triple que la de los hombres. Este hecho viene dado en la mayoría de ocasiones de manera involuntaria por las obligaciones familiares y cuidado de personas, y que acarrea un nuevo problema en la carrera laboral femenina, ya que aparece el problema de las prestaciones y pensiones.

Las mujeres, además de tener que cargar con el peso de la inactividad involuntaria y la precariedad de sus trabajos, tienen que soportar la existencia de una brecha salarial en relación al hombre y encontrarse con una situación denominada “Techo de cristal” al intentar promocionar en sus trabajos.

Según Reskin & Padavic (1994) a las mujeres que logran promocionar no se les permite ejecutar una autoridad como la que ejerce el hombre a pesar de que los puestos sean similares. Además como norma general no suelen ocupar puestos de jefas, ya que existe una representación minoritaria incluso en los trabajos feminizados como pueden ser enfermería, trabajo social o educación. Según las autoras, el empresario suele otorgar menor autoridad a la mujer con cualificación similar a la del hombre y aunque los gobiernos han promovido políticas para que las empresas ofrezcan a la mujer y al hombre puestos de directivos, no se ha conseguido de manera plena.

Parte de ese “Techo de cristal” es la discriminación salarial, hecho que se da cuando los empresarios pagan menos a la mujer que al hombre a pesar de hacer un trabajo similar o un trabajo diferente con valor equitativo. Este hecho hace que haya diferentes valoraciones en trabajos feminizados y se reduzca el salario de estos, por lo que existen dos tipos de discriminación, una directamente salarial y otra por puesto de trabajo. Todo esto trae como resultado que cuanto más “femenina” sea la ocupación, menor es el salario para ambos sexos, incluso teniendo en cuenta factores externos como son la educación y la experiencia. (Reskin & Padavic, 1994).

Como consecuencia de la precariedad de los trabajos femeninos y la brecha salarial que existe en relación al hombre, sus prestaciones actuales y sus pensiones futuras serán más bajas que las de

los hombres, acentuando de nuevo esta desigualdad y haciendo que todo esto se convierta en una espiral.

Como conclusión y haciendo referencia al cuidado de personas dependientes como son los hijos, personas mayores o personas incapacitadas, podemos decir que la mayoría de los estudios están dirigidos a la repercusión en el cuidado de estas personas, pero pocos son los que se centran en el perfil del cuidador. No obstante, los que existen hacen referencia a los problemas mencionados anteriormente: las reducciones de jornada, las escasas oportunidades laborales, el absentismo que existe como consecuencia de los cuidados, los permisos no retribuidos, la organización de vida que tienen que llevar a cabo los cuidadores para hacer frente a todas las obligaciones y como extremo el tener que abandonar en algunas ocasiones el mercado laboral por la carga de responsabilidades. Este último además lleva unido el inconveniente de que cuando un cuidador intenta volver a incorporarse al mercado laboral en muchas ocasiones se encuentra con dificultades para poder hacerlo. (Piccini Larco, Conciliación de la vida laboral y el cuidado de mayores dependientes, 2016).

Además de todos los problemas anteriores en el ámbito laboral, las mujeres (como hemos demostrado anteriormente) se encuentran con un impacto económico denominado brecha salarial de género, debido a la pérdida de ingresos que todo esto conlleva unido al problema de privación de oportunidades de promocionar en el trabajo y disminución de sus pensiones de jubilación. (Piccini Larco, Conciliación de la vida laboral y el cuidado de mayores dependientes, 2016).

2.2 MEJORAS DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (LGSS) Y RED DIE PARA EL FOMENTO DE LA IGUALDAD.

Es importante incluir en este apartado una parte que hable sobre algunas medidas legislativas y políticas para el fomento de la igualdad. En este caso vamos a ver una serie de mejoras de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) y la creación de una red para promover dicha igualdad.

La Ley General de la Seguridad Social (LGSS) tiene una serie de ayudas o mejoras para los trabajadores que a su vez tienen cargas familiares. Estas son:

- Respecto al problema de la temporalidad laboral, e intentando hacer frente a ello, la *Ley General de la Seguridad Social* penalizaba los contratos menores de siete días con un incremento en la cuota empresarial de las contingencias comunes de un 36%, pero para dar más fuerza a esta situación el posterior *Real Decreto Ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo* modifica el artículo 151 de esa ley incrementándolo al 40% y reduciendo la duración temporal a cinco días.
- Además de la medida anterior, la Seguridad Social reconoce una prestación no económica por cuidado de hijo, de menor acogido o de otros familiares que consiste en considerar efectivamente cotizados los tres primeros años en caso de excedencia de los trabajadores por cuidado de hijo o menor acogido y el primer año por cuidado de otros familiares y el incremento hasta el 100% de las cotizaciones para casos de reducción de jornada por cuidado de menor o persona con discapacidad.
- En cuanto al cuidado de personas dependientes también existe una opción que consiste en suscribir un *Convenio especial de cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia* cuya acción protectora es la correspondiente a jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia derivadas de accidente o enfermedad. Este convenio pueden suscribirlo los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia que sean perceptores de la prestación económica regulada por el R.D. 615/2007 de 11 de mayo y con carácter general es preciso que el cuidador no esté

ANÁLISIS DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

- dado de alta a jornada completa en cualquier régimen de la Seguridad Social, sea desempleado o sea perceptor de una serie de prestaciones.

Además de las mejoras anteriores, hay que destacar un gran impulso hacia el cambio en materia de igualdad como es la creación de la Red DIE. Esta es una iniciativa del Instituto de la Mujer del Ministerio de Igualdad que comienza en junio de 2013 para fortalecer y desarrollar las buenas prácticas y compartir experiencias en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral. Esta iniciativa se trata de una marca de excelencia obtenida cada tres años por las empresas y entidades que recalquen en el desarrollo de sus políticas de igualdad mediante planes y medidas en convocatorias anuales con un seguimiento de informes evaluados.

Está compuesta por 148 empresas de diversas actividades y tamaños y 253.000 trabajadores de los cuales un 44% son mujeres, cuyo propósito común es crear estrategias organizativas en material de igualdad a través de sus planes, para a su vez conseguir resultados positivos para la empresa.

Las empresas que forman parte de esta Red DIE llevan a cabo una serie de actividades en las que están en constante interacción entre ellas y el Instituto de la Mujer. Estas actividades son:

- Jornadas técnicas: En ellas las empresas comparten experiencias e ideas en la materia de manera presencial.
- Espacio “eRoom” de “Igualdad en la Empresa”: A través de esta herramienta las comunicaciones son a través de un foro de internet para facilitar su comunicación.
- Grupos de trabajo: Destinados a compartir procedimientos y líneas de actuación con la finalidad de crear un catálogo de buenas prácticas.
- Web: Las empresas aparecen en la página web www.igualdadenaempresa.es donde se muestra información y documentación de estas.
- Publicaciones: En la página web aparecen los informes, buenas prácticas, experiencias, etc. que comparten las empresas para la elaboración de estudios o análisis.
- Redes sociales: La información es activa en las redes sociales a través de Twitter por parte del Instituto de la Mujer.

CAPÍTULO 3

SITUACIÓN DE LAS FAMILIAS MONOPARENTALES

3.1 CIRCUNSTANCIAS QUE LAS CARACTERIZAN

En el presente trabajo, se hace una mención especial a las familias monoparentales ya que este tipo de familias tienen unas características concretas que las hacen especialmente vulnerables en el tema de la conciliación. Estas familias, como veremos más adelante, destacan por tener un perfil feminizado en la mayoría de los casos y se caracterizan por la existencia de un solo progenitor, circunstancia que hace más complicado compaginar la vida familiar y el hogar con el trabajo.

El concepto de familia monoparental no es una realidad nueva, hay numerosas definiciones que han ido apareciendo con el paso de los años, al igual que han ido surgiendo cambios en la manera de entenderlo las personas. En el año 1988, Alberdi lo definía ya como: “familia encabezada por una sola persona adulta, mujer u hombre, y en la que hay más miembros que dependen económicamente de ella”.

La Constitución Española en su artículo 39.1 hace referencia a la protección de la familia, pero sin hacer un reconocimiento concreto al matrimonio o a la familia monoparental, por lo que, se entiende que la protección a la familia no tiene por qué ser la originada por el matrimonio.

En el marco teórico del presente trabajo hemos podido ver una definición más actualizada y completa sobre este tipo de familias, que a pesar de tener numerosas definiciones e interpretaciones presentan unos puntos en común en todas ellas. Estos son: No existe convivencia de los progenitores, sí existen hijos o dependientes a cargo y se constituye por un solo progenitor (Goñi Sein, 2005).

Según Goñi Sein (2005) existen tres causas de la monoparentalidad que, dependiendo de la época, se juzgaban de una manera u otra por la sociedad. Estas son:

- La ruptura matrimonial o separación. Hoy en día es uno de los casos más influyentes para la aparición de este tipo de familias, sin embargo, en la década de los cincuenta sufrían un fuerte rechazo social.
- La viudedad, que afecta de manera diferente a hombres y mujeres debido a la esperanza de vida de las personas de ambos sexos y teniendo en cuenta que la de las mujeres es superior a la de los hombres. En épocas pasadas, a diferencia de las anteriores, a estas familias no se les culpaba o rechazaba ya que el acto era involuntario.
- Maternidad / paternidad solitaria. En este caso existen dos opciones, la maternidad voluntaria engendrando o ejerciendo la maternidad en solitario y la paternidad solitaria del hombre soltero por adopción o acogimiento. En el caso de la paternidad se producía de forma minoritaria, aunque cada vez más la situación está cambiando.

El modelo de familia monoparental ha ido adquiriendo importancia y peso con el paso de los años y actualmente es algo habitual ver a mucha gente que planifique sus vidas de manera individual. Esta situación ha ido adquiriendo cada vez más normalidad desde sus inicios, que mucho tienen que ver con el acceso de la mujer al mercado laboral, ya que esa situación de autonomía económica hacía a su vez que existieran mayor número de rupturas matrimoniales. A pesar de esto, hay que destacar que actualmente sigue predominando el modelo de familia tradicional formado por ambos progenitores y sus hijos (Goñi Sein, 2005).

Unido al cambio y gran aumento de las familias monoparentales españolas hay que destacar un perfil habitual que las caracteriza, el perfil feminizado que podemos observar en la siguiente tabla.

SITUACIÓN DE LAS FAMILIAS MONOPARENTALES

Tabla 3.6: Número de hogares monoparentales según sexo, edad y estado civil del progenitor.

	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013
Total (estado civil y edad)							
Ambos sexos	1.887,5	1.878,5	1.842,4	1.964,9	1.897,5	1.754,7	1.707,7
Hombre	356,9	340,3	312,6	373,7	355,7	304,2	294,9
Mujer	1.530,6	1.538,2	1.529,9	1.591,2	1.541,7	1.450,4	1.412,9
Soltero/a (Total edad)							
Ambos sexos	256,0	261,9	239,6	223,6	228,2	195,3	196,2
Hombre	34,9	28,2	22,5	31,0	26,8	25,6	18,2
Mujer	221,1	233,7	217,1	192,5	201,3	169,7	178,0
Casado/a (Total edad)							
Ambos sexos	142,8	135,7	136,8	269,8	263,4	181,6	162,4
Hombre	46,8	38,4	37,4	80,2	77,0	44,8	48,9
Mujer	96,1	97,3	99,4	189,6	186,4	136,8	113,5
Viudo/a (Total edad)							
Ambos sexos	762,4	763,0	742,3	790,2	736,2	726,4	744,7
Hombre	142,2	131,4	130,0	143,3	142,9	119,9	127,3
Mujer	620,2	631,7	612,3	646,8	593,3	606,6	617,4
Separado/a (Total edad)							
Ambos sexos	180,2	196,6	191,6	192,7	209,1	190,1	202,4
Hombre	33,1	34,1	35,0	37,5	31,7	32,8	33,3
Mujer	147,2	162,6	156,6	155,2	177,4	157,3	169,1
Divorciado/a (Total edad)							
Ambos sexos	546,1	521,2	532,1	488,7	460,6	461,3	402,0
Hombre	100,0	108,2	87,6	81,6	77,3	81,2	67,1
Mujer	446,1	413,0	444,5	407,0	383,4	380,1	334,8

Unidad: Miles de hogares monoparentales.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

En ella vemos que durante todos los años analizados y en todos los casos es mayoritario el perfil de familia de mujer con hijos a cargo si se compara con los hombres, ya sea en caso de personas solteras, casadas, viudas, separadas o divorciadas.

Además, existe un aumento progresivo en la totalidad de este tipo de familias de ambos sexos, en los datos de los últimos años vemos que el número de hogares aumentó del año 2018 a 2019 un 0,5%. Como dato a destacar vemos que en el año 2016 alcanza su máximo con 1.964.900 y excepto en la transición de ese año al 2017 donde disminuye considerablemente, en el resto de años van creciendo en número e importancia este tipo de familias.

Si nos fijamos en los datos del último año, vemos que las madres están al frente de 1.530.600 hogares monoparentales, frente a 356.900 de padres con hijos. Esto corresponde a un porcentaje de mujeres de un 81,10% frente a un 18,90% de hombres. Estos datos nos recuerdan una vez más que la mayoría de hogares monoparentales están integrados por la figura de una madre con hijos.

En cuanto al estado civil del perfil mayoritario de las madres con hijos, vemos en el último año analizado que un 40,5% corresponde a mujeres viudas (esto es debido a que la esperanza de vida de las mujeres es mayor que la de los hombres), un 38,8% a madres separadas o divorciadas (se incluyen ambos colectivos), un 14,4% a madres solteras y un 6,3 a mujeres casadas.

Por tanto, queda acreditado que el perfil de la mujer con hijos es el mayoritario en la monoparentalidad, es decir, las mujeres son en la mayor parte de los casos las que optan por tener este tipo de familia o lo asumen de manera involuntaria como en el caso de la viudedad o separación o divorcio donde no se opta por el régimen de custodia compartida.

3.2 DIFICULTADES Y PROBLEMAS LABORALES QUE SUFREN

Como hemos visto a lo largo del presente estudio, si compaginar la vida laboral con la personal es muy complicado, en el caso de las familias monoparentales estas complicaciones aumentan. En este tipo de familias surgen numerosos problemas debido a la ausencia de uno de los progenitores y la doble carga del que realiza las tareas.

Uno de los principales problemas según Goñi Sein (2005), es la sobrecarga de trabajo. Esta sobrecarga se entiende como las tareas de limpieza, cocina, compra, etc. que son imprescindibles en los hogares y que en muchos casos imposibilita garantizar la estabilidad de la familia. Además a estas obligaciones se une la responsabilidad de los cuidados y servicios que necesitan los hijos y a las que la cabeza de familia tiene que enfrentarse en solitario.

Como en todos los hogares, las responsabilidades familiares y laborales deben llevarse a cabo de manera equitativa, ya que, para poder mantener a una familia en buenas condiciones, además de atenderla se necesita mantenerla y por ello existe la necesidad de trabajar. Debido a esto, las madres deben ajustar la jornada de trabajo a las necesidades de los hijos y las vacaciones al calendario escolar de estos.

Las responsabilidades laborales en muchos casos llevan a situaciones precarias, que afectan como hemos visto en mayor medida a las mujeres. En numerosas ocasiones se reducen las posibilidades de encontrar trabajo, en otras ocasiones es la cabeza de familia quién debe retirarse temporalmente del mercado laboral o renunciar a una parte de la jornada de trabajo para poder atender a la casa y a los hijos. Además en muchos de los casos se hace uso de ausencias y permisos que tienen a su disposición, pero que en algunos momentos acaban siendo causa de despido (Goñi Sein, 2005).

Además de la situación laboral precaria se suma una posición económica débil de este tipo de familias ya que con el sueldo de una persona en muchas ocasiones no es suficiente para mantener a la familia. A esto se suma que las posibilidades de encontrar trabajo se reducen cuanto más pequeños son los hijos y muchas veces cuando se acepta un trabajo, es con un sueldo más bajo que el de otra persona con un puesto similar. Estos hechos hacen que muchas familias tengan que necesitar ayudas externas, tanto de índole económica como social (Goñi Sein, 2005).

3.3 MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN ESTE TIPO DE FAMILIAS

A pesar de que la familia monoparental es una realidad en la sociedad actual y que, como hemos visto, se hace más numerosa por momentos, en España no existe una regulación para este tipo de colectivos. Como consecuencia de este vacío legal, se aplica subsidiariamente la normativa de diferentes leyes como el Estatuto de los Trabajadores o la Ley 39/1999, de 5 de noviembre de Conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras mencionada en apartados anteriores, adaptando los distintos modelos de conciliación y corresponsabilidad a este tipo de familias. Según el autor Goñi Sein (2005) algunos ejemplos pueden ser:

- Art. 37.3, b) Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), en referencia al permiso por enfermedad, accidente y hospitalización: Se trata de un permiso de dos días (ampliable a cuatro) por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica de parientes hasta segundo grado, de los que pueden disponer los progenitores

estén solteros, casados, separados, viudos, etc.

- Art. 37.4 ET, sobre el permiso por lactancia: Es la ausencia de una hora al trabajo (divisible, ampliable y sustituible en determinados casos) para la lactancia del hijo menor de nueve meses. Cuando ambos progenitores trabajen esta medida de conciliación puede ser utilizada por uno de los dos, en caso de padres separados lo podrá disfrutar el padre no custodio si la madre lo cede a su favor y en el caso de familias monoparentales no se reconoce el derecho debido a esta exigencia de que ambos trabajen.
- Adición de un apartado 4.bis al artículo 37 del ET mediante la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad: Se extiende un permiso de ausencia de una hora o reducción de jornada de máximo dos horas, por cuidado de hijos prematuros o neonatos hospitalizado para compatibilizarlo con la maternidad o paternidad. Este permiso puede ser disfrutado sin problema por el padre o madre sin el requisito de convivencia entre ellos ya que no obliga a que ambos trabajen.
- Art. 37.6 del ET, sobre la reducción de jornada por cuidado de menores de doce años o persona con discapacidad sin actividad retribuida: Se trata de un derecho de los trabajadores sin distinción de sexo, pero con la condición de tener su cuidado “directo”, hecho que hace imposible disfrutar ese derecho a los padres no custodios con el disfrute de sus hijos el fin de semana o vacaciones.
- Art. 46.3 ET en cuanto a la excedencia por cuidado de hijos: No se distingue entre hombres o mujeres ya que se trata de un derecho individual para atender al cuidado de un hijo por naturaleza o adopción, de una duración de un máximo de tres años o dos en el caso del cuidado de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo y no tenga una actividad retribuida. En este caso el problema está en las causas económicas que tiene una familia monoparental ya que los ingresos desaparecerían temporalmente.
- Garantías del art. 7 de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre de Conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras: Estas medidas de permanencia en la empresa en caso de extinción de contrato por el disfrute de permisos de maternidad o paternidad están dirigidos a los trabajadores sin distinción alguna de estado civil, por lo que puede ser disfrutado por un solo progenitor en caso de familia monoparental.

3.3.1 AYUDAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

Como hemos podido comprobar en apartados anteriores, podemos afirmar que las familias monoparentales no cuentan con una legislación propia, por lo que, en materia de conciliación se adapta la el modelo dual que existe en determinadas normas al modelo de un solo progenitor para poder beneficiarse de las medidas. En el caso de las ayudas pasa lo mismo, tampoco existe ley específica, pero hay algunas determinadas que sí pueden ser de apoyo para estas familias, sobre todo si hablamos de hijos o personas a cargo.

En el caso de la Seguridad Social (Instituto Nacional de la Seguridad Social) existen las siguientes prestaciones para las familias monoparentales:

- *Prestación por nacimiento o adopción*: Ayuda que se reconoce a las familias monoparentales, numerosas y madres con discapacidad igual o superior al 65% consistente en un pago único de mil euros con un tope de rentas.
- *Prestación económica por parto o adopción múltiples*: Esta ayuda está destinada a compensar el aumento de gastos en los casos de nacimiento o adopción de dos o más hijos. Solo puede ser beneficiario un progenitor o adoptante y su cuantía viene establecida por el Salario Mínimo Interprofesional.

CAPÍTULO 3

- *Prestación por hijo o menor a cargo en régimen de acogimiento familiar permanente o guarda con fines de adopción:* Esta ayuda que se abona a un solo progenitor, viene determinada por cada menor a cargo o hijo menor de dieciocho años (o mayor discapacitado) en función de los ingresos.
- *Prestación por nacimiento y cuidado del menor:* Se trata de las prestaciones por maternidad y paternidad de la Seguridad Social de las que hemos hablado en apartados anteriores.
- *Bonificación en la contratación de un cuidador:* En el caso de familias monoparentales que tengan la condición de numerosa existe una bonificación del 45% de las cuotas de Seguridad Social a cargo del empleador que trabaje fuera de casa o este incapacitado para ello.

En el caso de beneficios fiscales de la Agencia Tributaria podemos hablar de las siguientes:

- *Cheque familiar:* Consiste en una deducción en el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (IRPF) de mil doscientos euros o un cobro mensual de cien euros para las familias numerosas, monoparentales con dos o más hijos y personas con ascendientes o descendientes con discapacidad. Estas familias deben cumplir el requisito de estar trabajando, cobrando una pensión o en situación de desempleo.
- *Deducción por maternidad:* Deducción de mil doscientos euros anuales o abono anticipado de la misma, para las madres trabajadoras hasta que el niño cumple tres años.
- *Exención de IRPF por nacimiento y cuidado del menor:* Beneficio fiscal en las anteriores denominadas prestaciones de maternidad y paternidad.

Si buscamos ayudas o mejoras por comunidades autónomas, vemos que, solo algunas de ellas reconocen legalmente la monoparentalidad y han desarrollado una legislación concreta o facilitado un título oficial con determinados beneficios. Haciendo un repaso sobre algunas de ellas observamos lo siguiente: En el caso de Andalucía las bonificaciones son en los precios de comedor escolar, en Baleares existe una equiparación de derechos con las familias numerosas, en Aragón se expide un título de familia monoparental con diferentes beneficios, en Asturias se aplica una deducción sobre la cuota autonómica del impuesto a las personas con descendientes a cargo y no convivan con otra persona, en Canarias poseen una deducción de cien euros a los contribuyentes con hijos a cargo y no convivan con otra persona, en Cantabria se reconoce esta condición expedido un título y tarjeta para ciertos beneficios de la comunidad, en Cataluña tienen acceso a viviendas públicas, educación, transporte público y ocio y cultura, en Galicia se considera una categoría especial con beneficios en vivienda, educación y empleo, en Navarra están reguladas y pueden solicitar ventajas, bonificaciones fiscales y ayudas y en Valencia expiden un título con beneficios en educación, renta y transportes (Pascual, 2020)

En el caso de Castilla y León, según publican actualmente el diario *ABC* y *El Norte de Castilla* (2019) el 10% de los hogares se trata de familias monoparentales de las cuales el 79% están encabezadas por mujeres, por lo que, todos los partidos están de acuerdo en que estas familias con dos hijos se las deba considerar como numerosas y así beneficiarse de las mismas situaciones en materia de transporte, servicios sociales, ocio, etc. A pesar de esto, la realidad es que a día de hoy no se han establecido esos ciertos beneficios ni se ha establecido un título que lo reconozca.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

En el análisis llevado a cabo a lo largo del presente trabajo, sobre la segregación por sexo dentro del mercado de trabajo de España, nos encontramos con resultados donde vemos que las diferencias salariales reflejan una brecha y una discriminación en el salario de la mujer en relación al hombre, hecho que a su vez se da en diferentes países de los que se tienen datos. Estas diferencias no están ligadas a la productividad, ya que es una desigualdad real el hecho de que las mujeres ocupen sectores denominados feminizados que están peor retribuidos. Además queda demostrado el hecho de que, dos de cada tres mujeres desempeñan un trabajo denominado precario debido a la alta tasa de temporalidad en los contratos y datos que muestran que la tasa de jornadas parciales en el trabajo de la mujer triplica a la del hombre.

Queda acreditado a su vez que a pesar de que la mujer se ha incorporado al mercado laboral, la mayoría continúan haciéndose cargo de los cuidados del hogar y personas dependientes, hecho que hace que no puedan dedicarse al cien por cien a su carrera profesional. Este factor ha provocado que exista el mencionado trabajo precario y la aparición de un denominado techo de cristal que las dificulta para promocionar y ocupar altos cargos. Todas estas situaciones provocan un gran estancamiento del progreso social, ya que la mitad de la población mundial está representada por mujeres y niñas.

En cuanto a la conciliación de la vida laboral y familiar, se ve claramente que el peso recae de nuevo en la mujer, parte más perjudicada a la hora de conciliar familia y trabajo ya que su dedicación a las labores del hogar y familiares es mayor que la del hombre. Los resultados nos han demostrado que casi un 30% de mujeres alega haber sufrido consecuencias laborales por el hecho de haberse quedado embarazadas, esto se transforma en un problema por el hecho biológico de ser mujer. Además, la muestra ilustra otros problemas por hacer uso de las medidas de conciliación como despidos, estancamientos, negación de ascensos, reducciones de jornada, etc.

En relación al tipo de familia monoparental, vemos que nuevamente el perfil mayoritario es el de mujer con hijos a cargo (independientemente del estado civil) y que el porcentaje de mujeres es de más del 80% frente a menos del 20% de hombres. Estos datos muestran la sobrecarga de trabajo y responsabilidad de cuidados a los que tiene que enfrentarse la madre cabeza de familia, produciéndose una situación económica débil y acarreado problemas para poder acogerse a las medidas de conciliación, que por otra parte son muy escasas.

Todas estas situaciones se agravan en la actualidad que vivimos hoy en día, la crisis ocasionada por la COVID-19 hace que las consecuencias laborales negativas de los trabajadores estén aumentando durante estos meses. Estas consecuencias se siguen cebando especialmente con el colectivo de la mujer a nivel profesional, personal y en el campo de la conciliación.

Como se ha demostrado, las mujeres son las encargadas en la mayoría de los casos de las tareas domésticas y del cuidado de personas dependientes, por esa razón en medio de esta pandemia, son las que han incrementado su peso en estas tareas ya que el cierre de los colegios, la desaparición de ayudas domésticas y el aumento de necesidades de los ancianos han hecho que la mujer sea la mayor perjudicada. Todo esto hace que tengan más dificultades para conciliar su vida laboral y familiar y sus oportunidades laborales sean más bajas lo que hace que se agrande la desigualdad de género que ya venían sufriendo.

Para poner fin a esta desigualdad laboral y problemas de conciliación la ONU ha tenido en cuenta estas situaciones en sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los cuales han sido creados y encaminados para mejorar la vida de las personas de los diferentes países. Su objetivo número cinco denominado como: *“Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a las todas las mujeres y las niñas”*, incluye la crisis del coronavirus como algo que perjudica a la mujer de manera más acentuada ya que, como hemos visto, acentúa las desigualdades existentes a día de hoy y hace peligrar los avances de derechos en materia de igualdad de género conseguidos hasta ahora. Además hace referencia al trabajo sanitario, compuesto en su mayoría por mujeres, que añadido a lo anterior, hace que la pandemia no esté afectando de manera proporcionada a ambos sexos.

CONCLUSIONES

Algunas de las medidas a adoptar en este objetivo son:

5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia.

5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres

5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agencia Tributaria (2020). Obtenido de <https://www.agenciatributaria.es/>
- Aparicio Izquierdo, R. (20 de junio de 2014). *Mujer y trabajo durante el franquismo* (trabajo fin de grado). Universidad de Valladolid, Soria.
- Constitución Española. (1978). Congreso de Diputados.
- Confederación Sindical de Comisiones Obreras (15 de septiembre de 2020). *Nueva normalidad, viejas brechas: más paro, peor salud laboral y más desigualdad*. Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO. Recuperado de https://www.ccoo.es/noticia:513957--Nueva_normalidad_viejas_brechas_mas_paro_peor_salud_laboral_y_mas_desigualdad&opc_id=0033b2cc55d00c07d23b20d7eea38c03
- Domingo, N. (2019). *Mujer y mercado de trabajo: Desigualdad laboral y techo de cristal* (trabajo fin de grado). Universidad del País Vasco, Donostia-San Sebastián.
- Esepuny i Tomas, M. (2007). Aproximación histórica al principio de igualdad de género (III): las Reglamentaciones de Trabajo, observatorios de la desigualdad. *Historia del Derecho y de las Instituciones Universidad Autónoma de Barcelona*, 5-8.
- Fernández, A. (14 de octubre de 2019). Mujeres en el mundo laboral. *La Vanguardia*.
- FPMG Tendencias. (julio de 2020). *Los 5 impactos principales del proyecto de Reglamento de igualdad retributiva*. Obtenido de <https://www.tendencias.kpmg.es/2020/07/proyecto-reglamento-igualdad-retributiva-impactos-para-empresas/>
- Francia, L. (7 de marzo de 2018). *rtve.es*. Obtenido de <https://www.rtve.es/noticias/20180307/radiografia-mujer-mercado-laboral-carrera-obstaculos-sin-cronometro-ni-premios/1690769.shtml>
- Garapati, S. (abril de 2019). *Análisis de la mujer en el mercado laboral español* (trabajo fin de grado) Universidad Pontificia Comillas, Madrid.
- Goñi Sein, J. (2005). La familia monoparental: ausencia de atención política y legislativa y su impacto sobre la situación sociolaboral de la mujer. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 11-45.
- Hernández, M. (14 de marzo de 2019). Mujeres y mercado laboral, el camino hacia la igualdad. *La Vanguardia*. Recuperado de <https://www.lavanguardia.com/vida/20190314/461020519627/mujeres-mercado-laboral-igualdad-brecha-debate.html#linkcomments-md>
- Istituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. (2020). Obtenido de <https://www.inmujer.gob.es/>
- Istituto Nacional de Estadística. (2020). *ine.es*. Obtenido de <https://www.ine.es/>
- Jauregui de Gainza, María Luisa (1992): La educación cívica de la mujer latinoamericana: una respuesta para su emancipación. *Revista Iberoamericana de Autogestión y Acción Comunal*, N° 25/26/27.
- Ministerio de Igualdad. (2020). Obtenido de <http://www.igualdad.gob.es/>
- Monge del Dujo, I. (2020). *La precariedad laboral en la economía española*. Mercado de Trabajo en España. Universidad de Valladolid.
- Larrieta, I., Velasco, E., & Fernández de Bobadilla, S. (2015). Las barreras en el acceso de las mujeres a los puestos de decisión: Una revisión de la situación actual y de las principales aportaciones de la literatura. *Revista de Dirección y Administración de Empresas*, 1-23.
- Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo). *Boletín Oficial del Estado*, n° 71, 2007, 23 marzo.
- Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo (Ley 20/2007, 11 de julio). *Boletín Oficial del Estado*, n° 166, 2007, 12 julio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (Ley 39/1999, 5 de noviembre). *Boletín Oficial del Estado*, n° 266, 1999, 6 noviembre.
- Naciones Unidas. (2020). Objetivos de Desarrollo Sostenible. Recuperado de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Obtenido de <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
- Pascual, K. (27 de enero de 2020). *Si eres familia monoparental, estas son las ayudas estatales y autonómicas de las que puedes beneficiarte*. Obtenido de <https://www.bebesymas.com/ser-padres/eres-familia-monoparental-estas-ayudas-estatales-autonomicas-que-puedes-beneficiarte>
- Piccini Larco, A. (2016). *Conciliación de la vida laboral y el cuidado de mayores dependientes*. (tesis doctoral), Universidad Complutense de Madrid, Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico I, Madrid.
- Plataforma CISS Laboral. (2020). Obtenido de <https://cisslaboral.ciss.es/Content/Inicio.aspx>
- Real Decreto Legislativo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, 23 de octubre). *Boletín Oficial del Estado*, n° 255, 2015, 24 octubre.
- Real Decreto-Ley de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (Real Decreto-Ley 6/2019, 1 marzo). *Boletín Oficial del Estado*, n° 57, 2019, 7 marzo.
- Reskin, B., & Padavic, I. (1994). *Women and Men at Work*. Thousand Oaks, California: Pine Forge Press.
- Sánchez, C. (26 de julio de 2020). La crisis castiga más a las mujeres: menos empleo y más trabajo en casa. *El Confidencial*.
- Seguridad Social (2020). Obtenido de <http://www.seg-social.es>
- Servicio Público de Empleo Estatal. (2020). Obtenido de <http://www.sepe.es>
- Uceda, A. (2015). *Conciliación de la vida familiar, laboral y personal de las familias monoparentales* (trabajo de grado). Universidad de La Laguna. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales y de la Comunicación, Santa Cruz de Tenerife.
- Valerio, M. (1 de marzo de 2019). *revista.seg-social.es*. Obtenido de <https://revista.seg-social.es/2019/03/01/magdalena-valerio-presenta-el-informe-mujeres-en-el-mercado-de-trabajo-mujeres-pensionistas-y-mujeres-migrantes-en-el-siglo-xxi/>

ANEXO I

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Buenos días, soy estudiante de grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Valladolid en el campus de Segovia y estoy realizando mi TFG. Necesito que, a fin de poder contar con unos resultados lo más realistas posibles, se conteste a las preguntas de forma sincera. Para ello se garantiza la confidencialidad y el anonimato de toda la información que facilite en esta encuesta.

El presente cuestionario va dirigido a personas trabajadoras con hijos o familiares a cargo y es un estudio que tiene como objetivo saber quién hace más uso de las técnicas de conciliación de la vida laboral y familiar si los hombres o las mujeres y a la vez conocer qué técnicas son las más utilizadas por estos.

Muchas gracias por su colaboración.

***Obligatorio**

1. SEXO *

Marca solo un óvalo.

HOMBRE

MUJER

2. EDAD *

3. NUMERO DE HIJOS *

Marca solo un óvalo.

0

1

2

3 O MÁS

4. EDADES DE LOS HIJOS *

5. EN EL CASO DE LAS MUJERES: ¿HA SUFRIDO ALGUNA CONSECUENCIA LABORAL POR ESTAR EMBARAZADA?

Marca solo un óvalo.

- NO
 Sí

6. EN EL CASO DE HABER CONTESTADO AFIRMATIVAMENTE EN LA ANTERIOR PREGUNTA INDICAR CUAL (POR EJEMPLO DESPIDO, NO ASCENSO, NO CONTRATACIÓN, ETC.)

7. ¿TIENE PERSONAS DEPENDIENTES (PERSONAS ANCIANAS, CON DISCAPACIDAD O FAMILIARES CON UNA ENFERMEDAD GRAVE) A SU CARGO? *

Marca solo un óvalo.

- SI
 NO

8. ¿ENCUENTRA DIFICULTADES A LA HORA DE COMPATIBILIZAR SU TRABAJO Y SUS RESPONSABILIDADES FAMILIARES? *

Marca solo un óvalo.

- SI
 NO

9. EN CASO DE HABER CONTESTADO QUE SÍ A LA PREGUNTA ANTERIOR, INDICAR CUAL.

10. ¿UTILIZA ACTUALMENTE ALGUNA MEDIDA DE CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL? *

Marca solo un óvalo.

- SI
 NO

11. EN CASO DE QUE HAYA MARCADO LA OPCIÓN "SÍ" EN LA PREGUNTA ANTERIOR, INDICAR CUAL.

Marca solo un óvalo.

- PERMISO POR MATERNIDAD/PATERNIDAD, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO
 REDUCCIÓN DE JORNADA
 EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE HIJOS
 EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES
 SUSPENSIÓN DURANTE EL RIESGO DEL EMBARAZO O LACTANCIA
 PERMISOS RETRIBUIDOS (LACTANCIA, PRUEBAS PRENATALES, ETC.)
 OTROS

12. ¿HABER UTILIZADO ESAS TÉCNICAS LE HA SUPUESTO ALGÚN TIPO DE CONSECUENCIA EN SU TRAYECTORIA PROFESIONAL? ¿CÚAL?

POR EJEMPLO, QUE DESPUES DE UN DESPIDO SE HAYA DADO DE ALTA COMO AUTÓNOMA.

13. EN CASO DE NO UTILIZAR NINGUNA MEDIDA DE CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL ¿ES DEBIDO AL MIEDO A POSIBLES CONSECUENCIAS LABORALES?

Marca solo un óvalo.

- SI
 NO

14. SEXO *

Marca solo un óvalo.

- HOMBRE
 MUJER

15. EDAD *

16. NUMERO DE HIJOS *

Marca solo un óvalo.

- 0
 1
 2
 3 O MÁS

17. EDADES DE LOS HIJOS *

18. EN EL CASO DE LAS MUJERES: ¿HA SUFRIDO ALGUNA CONSECUENCIA LABORAL POR ESTAR EMBARAZADA?

Marca solo un óvalo.

- NO
 Sí

19. EN EL CASO DE HABER CONTESTADO AFIRMATIVAMENTE EN LA ANTERIOR PREGUNTA INDICAR CUAL (POR EJEMPLO DESPIDO, NO ASCENSO, NO CONTRATACIÓN, ETC.)

20. ¿TIENE PERSONAS DEPENDIENTES (PERSONAS ANCIANAS, CON DISCAPACIDAD O FAMILIARES CON UNA ENFERMEDAD GRAVE) A SU CARGO? *

Marca solo un óvalo.

- SI
 NO

21. ¿ENCUENTRA DIFICULTADES A LA HORA DE COMPATIBILIZAR SU TRABAJO Y SUS RESPONSABILIDADES FAMILIARES? *

Marca solo un óvalo.

- SI
 NO

22. EN CASO DE HABER CONTESTADO QUE SÍ A LA PREGUNTA ANTERIOR, INDICAR CUAL.

23. ¿UTILIZA ACTUALMENTE ALGUNA MEDIDA DE CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL? *

Marca solo un óvalo.

SI

NO

24. EN CASO DE QUE HAYA MARCADO LA OPCIÓN "SÍ" EN LA PREGUNTA ANTERIOR, INDICAR CUAL.

Marca solo un óvalo.

PERMISO POR MATERNIDAD/PATERNIDAD, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

REDUCCIÓN DE JORNADA

EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE HIJOS

EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES

SUSPENSIÓN DURANTE EL RIESGO DEL EMBARAZO O LACTANCIA

PERMISOS RETRIBUIDOS (LACTANCIA, PRUEBAS PRENATALES, ETC.)

OTROS

25. ¿HABER UTILIZADO ESAS TÉCNICAS LE HA SUPUESTO ALGÚN TIPO DE CONSECUENCIA EN SU TRAYECTORIA PROFESIONAL? ¿CÚAL?

POR EJEMPLO, QUE DESPUES DE UN DESPIDO SE HAYA DADO DE ALTA COMO AUTÓNOMA.

26. EN CASO DE NO UTILIZAR NINGUNA MEDIDA DE CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL ¿ES DEBIDO AL MIEDO A POSIBLES CONSECUENCIAS LABORALES?

Marca solo un óvalo.

SI

NO

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

