



Universidad de Valladolid

CONFLICTO DE GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO: LA PROBLEMÁTICA DE LOS PERMISOS PARENTALES



María Melero Gutiérrez
Grado en relaciones laborales y recursos humanos
Tutor: Javier Callejo Maudes

INDICE

1- Justificación.....	Pág.3-8
2- Objetivos.....	Pág.9
3- Introducción.....	Pág.10-11
4- Metodología.....	Pág.12
5- Marco conceptual.....	Pág.13
6- Marco normativo.....	Pág.14-21
a. Derecho internacional y comunitario.....	Pág.14-16
b. Derecho Español.....	Pág.17-21
7- Modelos familiares.....	Pág.22-23
8- División sexual del trabajo.....	Pág.24-26
9- Efectos de la división sexual del trabajo	Pág.27-30
a. Efectos sobre la participación laboral	Pág.28-30
10- Política familiar como instrumento de igualdad.....	Pág.31-33
11- Medidas e instrumentos de política familiar.....	Pág.34-46
12- Techo de cristal	Pág.47-50
13- Conclusiones.....	Pág.51-52
14- Bibliografía	Pág.53-55

1- Justificación

El artículo 8 de la ley que regula los trabajos fin de grado establece que hay que justificar tanto la relevancia de la temática elegida como la fundamentación teórica y los antecedentes, así como la vinculación de la propuesta con las competencias propias del título.

Por lo tanto hay que tener en cuenta para la justificación de este trabajo tanto los objetivos como las competencias que se adquieren con el grado en relaciones laborales y recursos humanos.

Dos de los principales objetivos de la titulación son:

- Adquirir los conocimientos necesarios para comprender la complejidad y el carácter dinámico e interrelacional del trabajo, atendiendo de forma integrada a sus perspectivas jurídica, organizativa, psicológica, sociológica, histórica y económica.
- Capacitar para la aplicación, de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos, en sus diversos ámbitos de actuación: asesoramiento laboral, gestión y dirección de personal, organización del trabajo, y gestión y mediación en el mercado de trabajo tanto en el sector privado como público.

En este sentido hay que tener en cuenta que en este trabajo aplicamos conocimientos adquiridos de sociología, derecho laboral, políticas públicas, psicología... Por lo que, este trabajo está relacionado con los objetivos de la titulación y permite reconocer si se han alcanzado los conocimientos necesarios para obtenerla.

En cuanto a las competencias del Grado en relaciones laborales y recursos humanos hay que decir que son las siguientes:

COMPETENCIAS GENÉRICAS (CG)
INSTRUMENTALES
CG.1. Capacidad de análisis y síntesis
CG.2. Capacidad de organización y planificación
CG.3. Comunicación oral y escrita en lengua nativa

CG.4. Conocimiento de una lengua extranjera

CG.5. Conocimientos de informáticas relativos al ámbito de estudio

CG.6. Capacidad de gestión de la información

CG.7. Resolución de problemas

CG.8. Toma de decisiones

PERSONALES

CG.9. Trabajo en equipos

CG.10. Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar

CG.11. Trabajo en un contexto internacional

CG.12. Habilidades en las relaciones interpersonales

CG.13. Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad

CG.14. Razonamiento crítico

CG.15. Compromiso ético

SISTÉMICAS

CG.16. Aprendizaje autónomo

CG.17. Adaptación a nuevas situaciones

CG.18. Creatividad

CG.19. Liderazgo

CG.20. Iniciativa y espíritu emprendedor

CG.21. Motivación por la calidad

CG.22. Sensibilidad hacia temas medioambientales

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS (CE)

DISCIPLINARES (SABER)

- CE.1. Marco normativo regulador de las relaciones laborales
- CE.2. Marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria
- CE.3. Organización y dirección de empresas
- CE.4. Dirección y gestión de recursos humanos
- CE.5. Sociología del trabajo y Técnicas de Investigación Social
- CE.6. Psicología del Trabajo y Técnicas de negociación
- CE.7. Historia de las relaciones laborales
- CE.8. Salud laboral y prevención de riesgos laborales
- CE.9. Teoría y sistemas de relaciones laborales
- CE.10. Economía y mercado de trabajo
- CE.11. Políticas sociolaborales
- CE.12. Contabilidad y Análisis Contable

PROFESIONALES (SABER HACER)

- CE.13. Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas

CE.14. Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación

CE.15. Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral

CE.16. Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral

CE.17. Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo

CE.18. Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización

CE.19. Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)

CE.20. Capacidad para dirigir grupos de personas

CE.21. Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales

CE.22. Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados

CE.23. Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral

CE.24. Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria

CE.25. Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales

CE.26. Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral

CE.27. Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo

CE.28. Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral

CE.29. Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado

CE.30. Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales

CE.31. Capacidad para procesar documentación administrativa contable

ACADEMICAS

CE.32. Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales

CE.33. Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales

CE.34. Comprender e carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional

CE.35. Aplicar los conocimientos a la práctica

CE.36. Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales

En este trabajo he aplicado algunas de las competencias de la titulación como aplicar los conocimientos a la práctica, capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral, Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas. También tenemos competencias específicas como aplicar los conocimientos obtenidos de Sociología del trabajo y Técnicas de Investigación Social.

El tema elegido es el conflicto de género en el mercado de trabajo. Este tema sigue siendo de gran relevancia debido a que en la actualidad siguen existiendo conflictos de género en el mercado de trabajo como consecuencia del rol de la mujer como cuidadora.

Por eso es necesario estudiar los factores que generan esos conflictos. Uno de los principales factores que explica el conflicto de género es la división sexual del trabajo en el que la tendencia es que la madre tenga el rol de cuidadora y el padre el sustentador de la familia. Aunque ha ido evolucionando a lo largo de los años todavía continúa esta división. Además también tenemos que tener en cuenta que en la actualidad incluso aunque esa división se haya ido disipando la mujer tiene mucho más complicado acceder a un puesto de trabajo que sea de gran relevancia debido al rol que tiene la mujer como cuidadora.

Por lo tanto otro factor importante es el permiso de maternidad al que se acogen las mujeres después de tener su hijo/a. Los empresarios en la mayoría de las ocasiones prefieren contratar a hombres, ya que, estos si deciden ser padres no van a estar una temporada desconectados del trabajo. Si las leyes estuvieran bien ambos progenitores estarían en igualdad de condiciones, pero como no es así, el estado intenta a través de las leyes conciliar vida laboral y familiar.

Para eso se han introducido los permisos parentales que pretenden que ambos estén fuera del mercado de trabajo cuando tengan un hijo para que así no surja ese conflicto de género en el mercado de trabajo.

En definitiva, el gran problema es, que nos encontramos ante un conflicto de género por el régimen patriarcal existente en la sociedad, lo que se refleja en los roles de género y su repercusión en el mercado de trabajo .Para resolver este problema el estado introduce leyes para que ambos progenitores puedan ocuparse por igual del cuidado de los hijos.

2- Objetivos

Explicar cómo los conflictos de género en el mercado de trabajo son en parte provocados por el rol que tiene la mujer como cuidadora.

Definir como las salidas del mercado de trabajo son provocadas, en la mayoría de los casos, por la maternidad y como esta reduce las posibilidades de ascenso o reubica a las mujeres en trabajos a tiempos parciales.

Demostrar la correspondencia entre los permisos parentales y las barreras en el mercado laboral de la mujer y relacionarlo a parte con el tipo de políticas públicas sobre parentalidad.

Reflejar el rol de la mujer como cuidadora en los modelos familiares y como estos han ido evolucionado a lo largo de los años.

3- Introducción

La sociedad se ha ido construyendo bajo una división sexual del trabajo. La división sexual del trabajo es aquella en la que el hombre es el sustentador de la familia.

Con la incorporación de la mujer al mercado de trabajo esta división sexual del trabajo cambia y aparecen nuevas formas de familia. Estas nuevas formas de familia conllevan un reparto igualitario de responsabilidades tanto en el ámbito laboral como familiar. Para ello el Estado pone en marcha diferentes mecanismos como son las políticas de los permisos maternidad, paternidad y las políticas parentales.

De acuerdo con Pazos & Castro (2007), el permiso de maternidad es un permiso remunerado que suele compensar casi la totalidad del nivel salarial que tiene la madre en su empleo. Puede empezar a disfrutarse un poco antes del nacimiento del hijo/a. En definitiva este permiso es para que la madre se recupere del parto y pueda cuidar del hijo/a durante las primeras semanas de vida. Durante este permiso la madre también está en periodo de lactancia.

El permiso de paternidad es:

Un permiso remunerado reservado a los padres que comenzará después del nacimiento del hijo/a. Va de unos días a unas semanas según los países y generalmente puede disfrutarse durante los primeros meses y simultanearse con el permiso de maternidad (Pazos & Castro .2007). Este permiso va destinado a que el padre también esté involucrado en el cuidado del hijo/a.

Por último tenemos el permiso o licencia parental que es aquel que “se suele disfrutar a continuación del permiso por maternidad y que contempla diferentes posibilidades entre los países de la UE “(Pazos & Castro, 2007). Este tipo de permisos puede ser transferible o intransferible. Además dependiendo de los países de la Unión Europea pueden ser remunerados o no. Estas políticas ayudan tanto a hombres como a las mujeres a conciliar la vida laboral y familiar.

Conciliar la vida laboral y familiar es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva entre 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 personal (Fundación de mujeres, 2010).

Una vez incorporada la mujer al mercado de trabajo existen factores que la impiden desarrollar su carrera profesional, por eso, vamos a tratar el techo de cristal para ver esos impedimentos que tiene la mujer en el mercado de trabajo.

4- Metodología

Para realizar este trabajo, en primer lugar, se han definido una serie de objetivos a los que se quiere llegar. Para lograr estos objetivos se ha acudido a una serie de fuentes secundarias. Llamamos fuentes secundarias a “aquellas que no tienen como objetivo principal obtener información sino indicar que fuente o documento nos la puede proporcionar” (Losantos, 2011, p.8). Con las fuentes secundarias que se han ido recogiendo se ha ido elaborando el trabajo combinándolas también con opiniones personales sobre el tema.

El trabajo desde el punto de vista sistemático se divide en cuatro partes. En primer lugar hablaremos del marco normativo que rodea los permisos de maternidad. Trataremos tanto los permisos conjuntos que tienen madres y padres, como los derechos individuales que tienen cada uno de ellos. Seguiremos hablando de los modelos familiares y la división sexual del trabajo y de sus efectos. Con esta segunda parte lo que pretendemos es ver cómo se divide el trabajo en el seno familiar y cómo ha evolucionado a lo largo de los años. En tercer lugar vamos a hablar de la política familiar como instrumento de igualdad. En este punto se persigue ver que medidas establece el estado para ayudar a que las mujeres que han tenido hijos no abandonen el puesto de trabajo como consecuencia de la falta de instrumentos para conciliar vida laboral y familiar. Y por último hablaremos del techo de cristal en el que la mujer trabajadora todavía tiene impedimentos para ascender como consecuencia del rol de cuidadora.

5- Marco conceptual

En este apartado realizaremos una definición previa de los conceptos más relevantes del estudio.

A continuación vamos a definir trabajadora embarazada, trabajadora que ha dado a luz y trabajadora en periodo de lactancia, para que, las leyes del siguiente apartado se puedan comprender mejor.

Trabajadora embarazada: cualquier trabajadora embarazada que comunique su estado al empresario, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales;

Trabajadora que ha dado a luz: cualquier trabajador que haya dado a luz en el sentido de las legislaciones y/o prácticas nacionales, que comunique su estado al empresario, con arreglo a dichas legislaciones y/o prácticas nacionales

Trabajadora en período de lactancia: cualquier trabajadora en período de lactancia en el sentido de las legislaciones y/o prácticas nacionales, que comunique su estado al empresario, con arreglo a dichas legislaciones y/o prácticas nacionales.

6- Marco Normativo

A- Derecho internacional y comunitario

La Unión Europea con las diferentes Directivas que ha ido aprobando, ha conseguido que todos los estados miembros hayan adecuado y modernizado sus políticas sociales en materia de conciliación de la vida familiar y vida profesional. Aunque lo que realmente ha significado un logro importante en este tema ha sido el 4º Programa de acción comunitaria a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1996-2000) , con la adopción de la “ transversalidad” esto es , la integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres en todas las políticas y acciones , apuntando la necesidad de elaborar medidas que respondan a los cambios de las estructuras familiares, incluyendo entre sus objetivos el reparto de responsabilidades entre hombres y mujeres.

Entre las citadas Directivas destacan especialmente, la directiva 92/85/CE de 19 de octubre relativa a la Seguridad y salud de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia y la Directiva 2010/ 18/UE, del Consejo de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el acuerdo marco revisado sobre el Permiso Parental con efectos a partir del 8 de marzo de 2012 (Aparicio , Benlloch , Charro , Espinoza, Martín- Borja, Meléndez , Pavón , Pérez , San Martín , Torres & Ubillús ,p.163.).

A continuación vamos a pasar a analizar la normativa citada anteriormente y así podremos ver cuáles son las políticas sociales que se han adoptado en estas materias.

a.1. Directiva 92 /85/CE relativa a seguridad y salud de las trabajadoras embarazadas en periodo de lactancia.

El objeto de la presente directiva es “la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia “.

El artículo 7 de la presente directiva dice que “ los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadora embarazadas , las trabajadora que hayan

dado a luz o las que estén en periodo de lactancia no se vean obligadas a realizar un trabajo nocturno durante el embarazo o durante el periodo consecutivo al parto”.

En cuanto al permiso de maternidad en el artículo 8 de la presente directiva dice que “los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras embarazadas, las que hayan dado a luz y las que estén en periodo de lactancia disfruten de un permiso de maternidad de cómo mínimo catorce semanas ininterrumpidas, distribuidas antes y/o después del parto, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales“. El permiso de maternidad deberá “incluir un permiso de maternidad obligatorio de cómo mínimo dos semanas distribuidas antes y/o después del parto, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales“. Este artículo nos está diciendo que permite a los estados miembros ampliar el permiso de maternidad, ya que dice, que el permiso será como mínimo de catorce días.

Para garantizar a las trabajadoras embarazadas, las que hayan dado a luz y las que estén en periodo de lactancia , el ejercicio de los derechos de protección de seguridad y salud se establece en el artículo 10 de la presente directiva que “ los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para prohibir el despido las trabajadoras embarazadas , las que hayan dado a luz y las que estén en periodo de lactancia , durante el periodo comprendido entre el comienzo de su embarazo y el final del permiso de maternidad , salvo en los casos excepcionales no inherentes a su estado admitidos por las legislaciones y/o prácticas nacionales y , en su caso , siempre que la autoridad competente haya dado su acuerdo “.

Cuando el empresario despida a una trabajadora embarazada, que haya dado a luz o a una trabajadora que esté en periodo de lactancia tendrá que justificar el despido por escrito.

a.2. Directiva 2010 /18/UE relativa al acuerdo marco revisado sobre el permiso parental

“El reparto equilibrado de responsabilidades personales, familiares y profesionales entre hombres y mujeres, se configura como uno de los objetivos prioritarios de la política comunitaria en materia de igualdad de oportunidades en el ámbito del empleo” (Rodríguez, 2011, pág. 3). Para facilitar las responsabilidades familiares y profesionales para los trabajadores con hijos, la directiva 2010/18/UE establece disposiciones

mínimas teniendo en cuenta la diversidad cada vez mayor de las estructuras familiares y respetando al mismo tiempo la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales.

La directiva 2010/18/UE en la cláusula 2 refiriéndose al permiso parental , concede “un derecho individual de permiso parental a los trabajadores, hombres o mujeres, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo , para poder cuidarlo hasta una edad determinada , que puede ser de hasta ocho años y que deberán definir los Estados miembros o los interlocutores sociales”: El permiso tendrá “ una duración mínima de cuatro meses y, a fin de promover la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato entre hombres y mujeres , debe, en principio , concederse con carácter intransferible”. Este permiso, en principio intransferible, será así para fomentar un uso más igualitario por ambos progenitores al menos uno de los cuatro meses será intransferible.

En la cláusula 5 de esta directiva se dice que “al final del permiso parental el trabajador tendrá derecho a ocupar su mismo puesto de trabajo o, en caso de imposibilidad un trabajo equivalente o similar conforme a su contrato de trabajo o a su relación laboral”. Esta cláusula es de especial importancia, ya que, supone estabilidad para aquellos trabajadores y trabajadoras que se acojan a este tipo de permisos.

Además dentro de la cláusula 5 se incluyen medidas para garantizar que los trabajadores puedan ejercer su derecho al permiso parental. Para que esto sea efectivo “los Estados miembros o los interlocutores sociales adoptarán las medidas necesarias para proteger a los trabajadores contra un trato menos favorable o el despido por haber solicitado o tomado un permiso parental, conforme a la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales”.

En la clausula 6 de la presente directiva se hace referencia a la reincorporación al trabajo de los trabajadores y trabajadoras que se acogen a estos permisos. Para garantizar una mejor conciliación de estos trabajadores “los Estados miembros o los interlocutores sociales tomarán las medidas necesarias para velar por que los trabajadores, al reincorporarse del permiso parental, puedan pedir cambios en sus horarios o regímenes de trabajo durante un período determinado de tiempo. Los empresarios tomarán en con sideración tales peticiones y las atenderán, teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores”.

B. Derecho Español.

Dentro del derecho Español existen numerosas leyes que defienden los derechos parentales. Dentro de todas las leyes existentes vamos a destacar 3:

- Ley 3/1989 de 3 de marzo en la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo
- Ley 39/1999 de 5 noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo , sobre igualdad efectiva entre hombres y mujeres

b.1 .Ley 3/1989 de 3 de marzo en la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo

El descanso por maternidad estaba fijado en 14 semanas tanto en el Estatuto de los trabajadores como en la normativa para funcionarios. Este descanso necesitaba de una ampliación para garantizar así la adecuada atención de la salud de la madre y la mejor relación de esta con su hijo. El convenio 103 de la OIT sobre protección de la maternidad impone un descanso obligatorio de seis semanas después del parto, exigencia que no se recogía en el estatuto de los trabajadores. Por eso era necesaria una reforma de esas normas y la presente ley amplía el permiso de maternidad a 16 semanas ininterrumpidas ampliable por parto múltiple hasta dieciocho semanas. Este periodo será distribuido a opción de la interesada siempre que seis semanas inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.

En lo que se refiere a la regulación de la excedencia por cuidado de hijos, la configuración de la misma como excedencia voluntaria, y sin derecho por tanto a la reserva de puesto de trabajo en la empresa podría ser un elemento de apartamiento del mercado de trabajo a quienes se acogiesen a esta fórmula. Por todo esto se ha

encontrado una fórmula legal que establezca el derecho a la reserva del puesto de trabajo al menos durante un año. Con esta fórmula las empresas o las administraciones públicas pueden sustituir al trabajador que coja una excedencia por cuidado de hijos. La sustitución temporal del trabajador o funcionario se realizará a través de las modalidades contractuales correspondientes, con lo que se abren posibilidades de empleo para otras personas. También se han incluido, en lo referente a la excedencia por cuidado de hijos, los supuestos de paternidad o maternidad adoptiva puesto que se dan las mismas circunstancias de necesidad de atención a los hijos que concurren en los de paternidad o maternidad por naturaleza.

b.2. Ley 39/1999 de 5 noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

La conciliación de la vida familiar y laboral es un tema de gran importancia, especialmente desde que la mujer se ha introducido en el mercado de trabajo. Incluso después de incorporarse al trabajo asalariado la mujer es la que sigue teniendo mayor carga de trabajo. Por lo tanto conciliar la vida familiar y laboral es cada vez más importante tanto para los trabajadores como para las empresas. Por todo esto es importante tener medidas para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Las medidas para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras viene regulado por la ley 39/1999, de 5 noviembre, (BOE de 6 de noviembre de 1999). Mediante la presente ley se pretende completar la transposición a la legislación española de las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria superando los niveles mínimos de protección previstos de las mismas.

El capítulo I de esta ley introduce modificaciones en el estatuto de los trabajadores en lo relativo a permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de la familia. Los permisos o ausencias retribuidas se hacen concordar con la Directiva 96/34/CE, previendo la ausencia del trabajador en los supuestos de accidente y hospitalización, al mismo tiempo que se flexibiliza el derecho al permiso de lactancia.

También se amplía el derecho a la reducción de jornada y excedencia a los trabajadores que tengan que ocuparse de personas mayores y enfermas.

La ley ha introducido como novedad importante facilitar a los hombres el acceso al cuidado del hijo desde el momento de su nacimiento o de su incorporación a la familia, al conceder a la mujer de que sea el padre el que disfrute hasta un máximo de diez semanas de las dieciséis correspondientes al permiso por maternidad, permitiendo además que lo disfrute simultáneamente con la madre y se amplía el permiso de maternidad en dos semanas más por cada hijo en el caso de parto múltiple.

También, se establece la aplicación de la reducción de la jornada o excedencia para atender al cuidado de familiares que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, configurándose este derecho como individual de los trabajadores.

El último artículo del capítulo I de la presente ley dice que será nulo el despido motivado, entre otros, por el embarazo, la solicitud o disfrute de los permisos de maternidad, paternidad o cuidado de familiares o el despido de los trabajadores con contrato de trabajo suspendido, salvo que se demuestre su procedencia por causa ajena a la discriminación. Esto supone un gran paso para la mujer, ya que, podrá conciliar su vida laboral y familiar tanto antes como después del parto .

El capítulo II introduce modificaciones al Real Decreto legislativo 2/1995 , de 7 de abril para garantizar el ejercicio libre de estos derechos y su resolución en caso de discrepancia mediante procedimiento urgente y de tramitación preferente.

Una novedad importante que se introduce en el capítulo IV de la presente ley es la creación de una nueva prestación dentro de la acción protectora de la Seguridad Social, la del riesgo durante el embarazo, con la finalidad de proteger la salud de la mujer trabajadora embarazada.

Para que los costes sociales de estos permisos no recaigan sobre los empresarios esta ley en su capítulo V prevé reducciones de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, siempre que se contrate interinamente a desempleados para sustituir al trabajador o trabajadora durante los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento.

b.3. Ley 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujer

El artículo 14 de la Constitución Española declara que “los españoles son iguales ante la ley independientemente del sexo, nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Además el artículo 9.2. de la Constitución Española dice que “corresponde a los poderes públicos promover la igualdad para que sean reales y efectivas. Con todo esto nos damos cuenta que la igualdad entre mujeres y hombres es un tema importante y que tiene que estar regulado y reconocido”.

Todo este reconocimiento de la igualdad es una buena señal aunque puede que sea escasa por eso la ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, en su artículo 1 pretende” hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer.”. La presente ley se dirige tanto al sector público como al sector privado obligando a ambos sectores a respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral.

Esta ley en el título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo. También se incluye la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Para favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, se establece un objetivo de mejora del acceso y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo mediante su posible consideración como grupo de población prioritario de las políticas activas de empleo.

Lo más innovador para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es el permiso de paternidad de 13 días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo .Es un derecho individual que será exclusivo para el padre y se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento. Por otro lado amplían el permiso de maternidad en dos semanas para los supuestos de hijo o hija con

discapacidad, pudiendo hacer uso de esta ampliación indistintamente ambos progenitores.

En cuanto a la excedencia voluntaria se reduce a cuatro meses la duración mínima y se amplía a dos años la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares.

7- Modelos familiares

De acuerdo con Valdivia antes a la mujer se la relacionaba con el hogar y los cuidados familiares, mientras que al hombre le correspondía las tareas de protección y sustento tanto de la mujer como de los hijos/as. En la actualidad esto ha ido cambiando a lo largo de los años debido, a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. También ha ayudado que el estado reconozca la igualdad entre hombres y mujeres, el socialismo marxista, el aumento del nivel cultural de la sociedad, el esfuerzo de muchos movimientos feministas y de muchas mujeres etc....

Según Valdivia el modelo de familia más democrática y rica, pero con dificultades relacionadas con el trabajo de la mujer dentro y fuera de casa, y la frustración de no percibir un cambio más significativo del hombre fue predominante hasta principios del siglo XX. Este modelo de familia dio paso a la familia nuclear extendida “es la formada por padre, la madre e hijos con subsistemas completos: conyugal, parental, filial y fraternal” (Valdivia, C.; 2008, pág. 18). En este tipo de modelo la familia acoge a otros miembros si lo necesitan. Además beneficiaba a los hijos porque eran muchas las personas con las que se relacionaban. Este modelo es el que ha evolucionado hasta los modelos de familia conocidos actualmente.

“Los nuevos modelos dejan ver las distintas circunstancias que pueden rodear a los adultos y niños” (Valdivia, 2008, pág. 18). En primer lugar vamos a hablar de la familia mono parental en la que el sustentador puede ser tanto hombre como mujer pero solo esta uno de los dos en la familia, debido, en muchas ocasiones a las separaciones y divorcios. Este modelo de familia es el que ha nacido principalmente como consecuencia de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, porque, la mujer tiene independencia económica y por lo tanto puede separarse del hombre para vivir su vida con su familia de forma independiente.

Otro modelo familiar son las uniones de hecho que son aquellas parejas que viven juntas pero que no están casadas. También están las parejas homosexuales que son aquellas parejas del mismo sexo, que esto pueda ser posible, es debido a las leyes que se han ido aprobando, aunque, no en todos los países esta aceptado como tal. Por último vamos a hablar de las familias reconstituidas, polinucleares o mosaico que según Valdivia son aquellas en las que al menos uno de los cónyuges proviene de alguna unión familiar anterior.

En definitiva la independencia económica que supone la incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha hecho que existan diferentes modelos familiares.

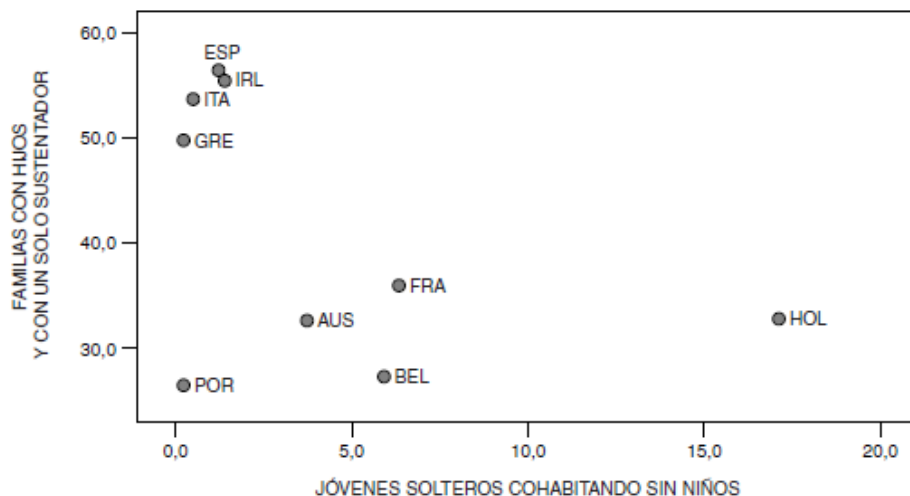
8- División sexual del trabajo

En el apartado anterior hemos visto como la independencia económica de la mujer, debido a la incorporación al mercado de trabajo, ha supuesto cambios en los modelos familiares. Una vez visto, lo que se pretende, es ver qué otras consecuencias ha tenido la incorporación de la mujer al mercado de trabajo.

“La progresiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha supuesto un cambio en la estructura familiar y como consecuencia una redefinición de la división del trabajo familiar” (Saraceno 1991; Moreno 2007). La introducción de la mujer en el trabajo también supuso una mayor independencia de la mujer y la reducción del uso del modelo del varón sustentador en algunos países de la Unión Europea. Por ejemplo como podemos ver en el gráfico nº 1, en el año 2002, en España, Italia y Grecia son de los países en los que más se daba este modelo. El modelo del varón sustentador es aquel en el que hombre mantiene a la familia a través de un trabajo remunerado, mientras que la mujer es la que se ocupa de la familia y del hogar (Moreno ,Almudena ,2007 , pag.144-145).

Otro motivo por el que existe esta reducción del uso modelo de varón sustentador, en algunos países de la unión europea, es porque, a lo largo de los años se han ido introduciendo políticas familiares que han ayudado a las mujeres a compatibilizar vida laboral y familiar. También hay que tener en cuenta que la cultura ha ido cambiando a lo largo de los años y esto ha ayudado a que la mujer salga de casa para ganarse la vida sin que este mal visto.

GRAFICO N°1



FUENTE: MORENO, M.A.

En el grafico n°1 podemos observar como en España, Irlanda, Italia y Grecia se da más el modelo del varón sustentador. Esto ha supuesto una limitación para la mujer, ya que, al tener como costumbre el modelo del varón sustentador las limita a la hora de introducirse en el mercado de trabajo. Además hay que tener en cuenta que este modelo ha consolidado a la mujer en el rol de cuidadora, lo que hace más difícil para la mujer la igualdad tanto en el ámbito laboral como en el ámbito personal. En el otro extremo tenemos a Holanda en el que se da más el modelo de soltero/a cohabitando sin niños. En este modelo la mujer puede incorporarse al mercado de trabajo , ya que , ambos , reparten las tareas y la mujer no es la que se encarga exclusivamente de las tareas domesticas.

Si bien durante las últimas décadas hubo una gran incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y se incremento considerablemente la tasa de actividad femenina, este proceso no fue acompañado por una igual inserción masculina en las tareas domesticas y de cuidado (Aspialzur, E; Seltzer ,S. 2011) .

Como podemos observar en la tabla nº1 los hombres dedican casi dos horas de media al día al hogar y a la familia, mientras, que la mujer dedica cuatro horas al día. Los hombres dedican más tiempo a actividades lúdicas y al trabajo y como consecuencia se implica menos en la familia y en el cuidado. Otra de las consecuencias es “una precaria inserción femenina en el mercado laboral y la persistencia de la doble jornada de trabajo para las mujeres “(Aspiazur, E; Seltzer ,S. 2011).

TABLA N°1

Distribución de actividades en un día promedio (en horas y minutos)				
Actividades	Varones 2002-03	Varones 2009-10	Mujeres 2002-03	Mujeres 2009-10
Cuidados personales	11:24	11:35	11:21	11:29
Trabajo remunerado	3:37	3:03	1:44	1:53
Estudios	0:42	0:47	0:43	0:47
Hogar y familia	1:30	1:50	4:24	4:04
Trabajo voluntario y reuniones	0:11	0:11	0:16	0:15
Vida social y diversión	1:32	1:01	1:27	0:57
Deportes y actividades al aire libre	0:56	0:49	0:39	0:33
Aficiones e Informática	0:27	0:44	0:12	0:23
Medios de comunicación	2:25	2:45	2:08	2:33
Trayectos y tiempo no especificado	1:15	1:14	1:05	1:07

Fuente: Ine encuesta del empleo del tiempo

En definitiva a la mujer el trabajo remunerado la supone un doble esfuerzo que al hombre incorporarse al mercado de trabajo. Esto es debido a que por una parte tiene que intentar conciliar vida familiar y laboral para poder hacerse cargo de la familia. Y por otro lado cuando la mujer acaba con su trabajo remunerado tiene que hacerse cargo del trabajo no remunerado (trabajo domestico).

9- Efectos de la división sexual del trabajo

En el apartado anterior hemos visto como sigue habiendo una división sexual del trabajo. En el que la mujer tiene una doble carga, ya que , se ocupa tanto del trabajo remunerado como de las tareas del hogar. En este apartado lo que se pretende es ver que efectos ha tenido la división sexual del trabajo . Para ellos nos vamos a centrar en las prestaciones por hijo a cargo en hombres y mujeres.

Las prestaciones por cuidado de niños es para cualquier persona, pero al final siempre acaban acogiéndose a este tipo de prestaciones las mujeres. Esto se debe en gran parte al rol de hombres y mujeres, en el que la tendencia es que el hombre se dedique al trabajo asalariado y la mujer a las tareas domesticas (Castro, C y Pazos, M pág. 201-202):

Los derechos conjuntos, además, no son una pieza aislada en un entorno de regulación por lo demás igualitario. Por el contrario, en la mayoría de los países interactúan con otros elementos de la organización del sistema de impuestos y prestaciones que redundan en la diferenciación entre hombres y mujeres respecto a las tareas de cuidado

También tenemos que tener en cuenta que tanto la tributación conjunta en los impuestos sobre la renta personal y la falta de servicios de guarderías con precios baratos y horarios amplios supone una desmotivación para la mujer casada (Idem). Esta falta de servicios habitualmente supone que a la mujer no le sale rentable tener un trabajo remunerado, ya que, en muchas ocasiones el sueldo se le va prácticamente en la guardería de los niño/as. Además hablamos concretamente de la mujer porque son las mujeres las que tienen sueldos más bajos en un mismo puesto, si lo comparamos con los hombres .Por una parte se puede decir que por eso las mujeres son las que más se acogen a este tipo de cuidados.

En definitiva, “La combinación de todos estos factores da como resultado un alto coste de oportunidad del trabajo asalariado de las mujeres y refuerza su concentración en el trabajo doméstico”(ídem).

9.1. Efectos sobre la participación laboral

Las mujeres son, en la mayoría de los casos, las que se acogen a los permisos parentales. Esto puede traer como consecuencia la división sexual del trabajo. Los informes de la Comisión Europea aconsejan que los permisos parentales sean intransferibles (CE, 2007) (Castro, C& Pazos, M. pág. 204). También es importante que los permisos parentales estén remunerados, de esta forma, se consigue que la mujer no acabe excluida del mercado de trabajo.

En cambio otros estudios nos dicen que los permisos parentales tienen como consecuencia impactos negativos acerca de la posición de las mujeres en el mercado de trabajo cuantos más largos son (Castro, C, Pazos, M. pág. 204).

Sin embargo, no está demostrado que los permisos parentales aumenten la tasa de empleo femenino, pues lo que es seguro es que se da la implicación en sentido contrario: los países han ido estableciendo y alargando estos permisos a medida que ha aumentado la tasa de empleo femenina de tal manera, que aunque estén empleadas, las mujeres puedan seguir cuidando a los niños/as “ (Nyberg, 2004) (Castro, C& Pazos, M , 2007 ,pág. 204).

Aunque no esté demostrado que los permisos aumenten la tasa de empleo, si se puede decir que con los permisos parentales evitan discriminación hacia la mujer. Esto es debido a que cuando un permiso parental es intransferible ambos progenitores se van a adherir a él y por lo tanto cuando vayan a contratar a una mujer estará en igualdad de condiciones que el hombre y no será discriminada por el rol que la mujer tiene como cuidadora.

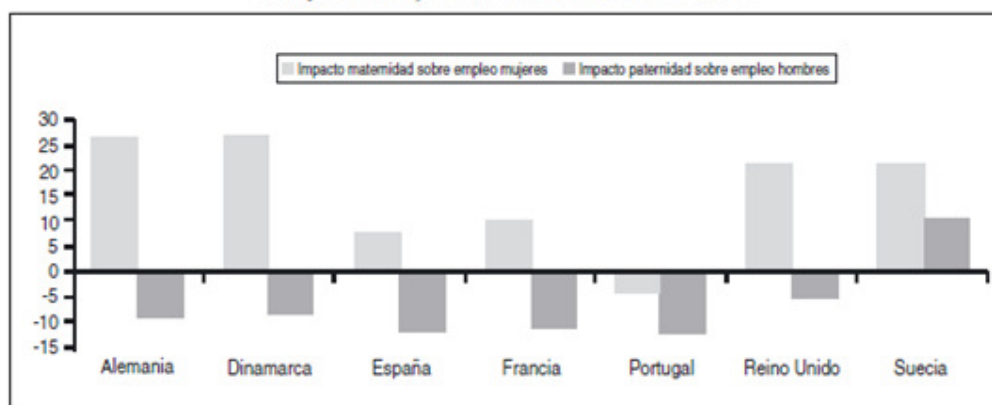
También hay que señalar que algunas de las mujeres que tienen la oportunidad de un permiso temporal para el cuidado de menores acaban retirándose del mercado de trabajo. En cambio otras mujeres que se acogen a este tipo de permisos después de disfrutarlos vuelven a su puesto de trabajo. Esto se constata cuando hay un cambio legislativo que posibilita a las mujeres el cuidado de los hijos en casa. Esto fue lo que ocurrió con la reforma que introdujo Francia en 1995 que daba una ayuda a aquellas

mujeres que dejaran su empleo para dedicarse al cuidado de su segundo hijo (Castro, C , Pazos, M. pág. 204).

De acuerdo con el grafico nº2 podemos decir que mientras que los hombres consolidan su empleo con la paternidad, la mujer se distancia del trabajo asalariado con la maternidad (Íbidem pag 205) . Esto se debe a que los permisos de maternidad son más largos que los de paternidad. Si los permisos de paternidad y maternidad estuvieran en las mismas condiciones para ambos progenitores no se discriminaría a la mujer y por lo tanto aumentaría la tasa de empleo de las mujeres con hijos/as.

GRAFICO N°2

**Impacto de la Maternidad/Paternidad sobre el empleo, 2003
Diferencia entre tasas de empleo de mujeres y hombres
sin y con hijos/as menores de 6 años**



Fuente: Moreno, M. A.

En España la tasa de empleo femenina es menor que en otros países y no hay tantas diferencias entre las mujeres que tienen o no hijos/as. Esto es debido principalmente a que la distribución del empleo femenino es diferente en las distintas alturas de la cualificación, ya que, las mujeres con estudios superiores apenas abandonan el trabajo asalariado y además las mujeres con hijos no tienen tantas facilidades como en otros países para retirarse del empleo(Ídem).

También tenemos que tener en cuenta que en España esta arraigado el modelo del varón sustentador lo cual dificulta la incorporación de la mujer al mercado .Este modelo también implica que la madre se encuentre en el rol de cuidadora, por eso , una vez que tienen hijos algunas mujeres dejan su trabajo.

Otro hecho que tenemos que tener en cuenta es que la cultura en España sobre el trabajo femenino ha ido cambiando a lo largo de los años, por eso, hoy en día aunque las mujeres no tengan cualificación desempeñan trabajos normalmente relacionados con el rol de la mujer de cuidadora y de ama de casa.

También hay que tener en cuenta que las condiciones de trabajo en la actualidad dificultan la conciliación de la vida laboral y personal de la mujer debido en gran parte a las largas jornadas de trabajo, y a la flexibilidad (Moss y Deven 1999) (Castro, C, Pazos, M. pág. 204).

10- La política de familiar como instrumento de igualdad

Como venimos viendo hasta ahora a la mujer la supone un doble coste y esfuerzo la incorporación al mercado de trabajo. Por ello el Estado intenta introducir medidas de política familiar para que suponga un menor coste. A continuación vamos a ver distintos tipos de política familiar

“El mercado, el estado y la familia son las tres instituciones básicas que posee el estado de Bienestar para atender a su ciudadanía “. (Herrero, 2008 . pag 45). De acuerdo con Herrero , existe más de un modelo , y diferenciaremos los Estados de Bienestar tal y como lo representa Esping- Andersen (1993,2000) .

Tenemos tres tipos de Estados de Bienestar : el liberal , el conservador y el socialdemócrata. Un primer grupo sería el estado del bienestar liberal caracterizado por unas limitadas prestaciones sociales, donde el bienestar social está orientado al mercado. Por otro lado tenemos el estado del bienestar conservador donde el estado del bienestar está orientado hacia la familia y donde se observa una gestión pasiva del empleo.

El último grupo se refiere al Estado de bienestar socialdemócrata , caracterizado por el clientelismo¹ y familiarismo² , donde el bienestar social se provee a través de las políticas públicas del estado (Moreno, 2007, pág. 16).

Por regla general las investigaciones, hablan de la relación entre el mercado y el Estado, pero no tienen en cuenta el papel de la familia en el estado del bienestar. Al no tener en cuenta a la familia estamos dejando de lado la importancia que tiene la mujer y el trabajo que esta realiza (Herrero, 2008, pág. 46).

Como venimos diciendo dentro de la familia existen grandes diferencias entre hombres y mujeres. Si analizamos el Estado del Bienestar desde la perspectiva de género nos damos cuenta de que existen grandes obstáculos para la mujer, debido a que la mujer es la que se encarga del trabajo en el hogar familiar.

¹ Este término se ha definido desde varias perspectivas. En este caso hablamos de clientelismo desde el punto de vista político, por lo que, podemos decir que el clientelismo es el intercambio de bienes y servicios como consecuencia de este intercambio se obtiene apoyo político y votos. En el clientelismo también existe desigualdad de poder, en el que una de las partes siempre es más poderosa que la otra.

² Privatización de los servicios familiares. Un ejemplo pueden ser las guarderías, en España, las guarderías no están subvencionadas por el Estado. Si una familia quiere llevar a su hijo a la guardería para poder trabajar tiene que pagarlo de su propio bolsillo.

Uno de los obstáculos a los que nos referimos es la protección social, concretamente, cuando la mujer intenta acceder al mercado de trabajo se encuentra en situación de inferioridad para acceder a los sistemas de protección social debido a que el estado del bienestar tiene como base la división sexual del trabajo. Este problema deriva de que la protección social solo iba dirigida al varón, ya que, era el que estaba en contacto con el trabajo remunerado y a la mujer se la excluía por completo como consecuencia del trabajo en el hogar (ídem).

Todo esto iba a cambiar debido a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo .De esta forma surgía un nuevo modelo en el que tanto hombre como mujer van a ser los sustentadores de la familia (ídem).

Por otro lado tenemos que concretar el significado de política familiar, ya que, no existe una definición compartida por todos los autores. El significado de política familiar nos la va a delimitar el concepto que tengamos cada uno de nosotros sobre la familia debido a que (ídem):

Para unos la familia constituye una institución específica basada en la preferencia por el matrimonio y donde sus intereses como institución deben estar argumentados y preparados. Para otros la familia es una noción neutra y desinstitucionalizada de unidad o de forma de vida primaria con una clara reticencia a inmiscuirse en los asuntos privados (Strobel,P, 2000, pág. 169 , Herrero, 2008 pag 46).

Ha habido muchos intentos para que las insituciones reconozcan a la familia como categoría , pero ,estos intentos no han dado resultado . Además cuando se pretede hablar de familia a nivel europeo hay que prestar especial atencion , ya que , en gran parte de los paises europeos se toma como referencia la unidad presupuestaria. (Minguez, 2007, págs. 46-47).

La politica familiar trae consigo posiciones ideologicas unas mas conservadoras que otras. La mas conservadora favorece a la familia tradicional y la menos conservadora beneficia a las nuevas formas de familia. La politica familiar que nosotros vamos a entender es la politica social orientada a la familia.Por lo tanto (ibidem 48-49) :

Una política familiar social para la familia debe comprender una regulación de los derechos y deberes dentro de la familia , y de la familia con el resto de instituciones sociales y públicas, además de una oferta de servicios y prestaciones económicas (A.M. Guillen;1997 pag 50).

En Europa cada país ha optado por un tipo de política familiar. Por ejemplo Francia utiliza la definición de familia como institución que el estado debe mantener , mientras que Alemania y Austria tienen una política familiar que se basa en la relación conyugal más que en el conjunto de la familia.

Como hemos dicho cada política familiar tiene una ideología , por lo que , cada medida de política familiar va a tener diferentes objetivos . Existen objetivos de todo tipo , entre los que cabe destacar igualdad entre mujeres y hombres , la conciliación entre la vida familiar y laboral , mejor redistribución de la renta y la riqueza para lograr la eliminación de la pobreza y una atención específicas a necesidades concretas de la infancia. Cada país va a tener sus prioridades a la hora de escoger los objetivos aunque también dependerá de cómo se encuentre la economía en ese momento.

11- Medidas e instrumentos de política familiar

Como consecuencia de la discriminación de género de la que venimos hablando el Estado tiene que intervenir para que todos los ciudadanos estén en igualdad de condiciones. Por esto el Estado introduce una serie de medidas e instrumentos de política familiar. A continuación pasaremos a ver cuáles son ese tipo de políticas y como están en los distintos países de la Unión Europea.

El desarrollo de instrumentos y medidas vehiculadoras de la conciliación laboral y familiar ha sido entendido de muy diversas formas por los distintos Estados de bienestar europeos, lo que ha dado lugar a un complejo mosaico de marcos reguladores de la conciliación laboral y familiar estrechamente vinculados con el régimen de bienestar e incluso con el régimen político como es el caso de España y Portugal (Moreno ,2007 pág. 169).

Las medidas de conciliación también están relacionadas con las políticas de género .Por lo que, el objetivo de las medidas de conciliación , son que los Estados y los mercados intervengan para solventar los problemas que tienen las familias con hijos cuando la madre decide acceder al mercado de trabajo (Ídem).

Dentro de las medidas de política familiar una de las más importantes son las de protección social que tienen la función familia –infancia. También tenemos que tener en cuenta aquellas medidas de conciliación tanto en el ámbito laboral como en la política fiscal (Martínez, pág. 51)

TABLA N°2

Instrumentos y medidas de política familiar

INSTRUMENTOS Y MEDIDAS DE POLÍTICA FAMILIAR			
Protección social	Prestaciones monetarias	Rentas de reemplazamiento	Permiso maternal Permiso parental Permisos especiales...
		Ayudas financieras	Por niño/a a cargo Primas al nacimiento Parto múltiple...
	Prestaciones en bienes y servicios	Infraestructura de atención a la infancia: guarderías, escuelas maternas	
Política de empleo	Empleo a tiempo parcial Excedencias laborales		
Política fiscal	Deducciones/Desgravaciones Bonificaciones		

Fuente: Martínez, H.M.

Como podemos observar en la tabla n°2 con respecto a las medidas de protección social tenemos prestaciones monetarias y prestaciones en bienes y servicios. En cuanto a las prestaciones monetarias son aquellas que ayudan a las familias a mantenerse en los periodos en los que no pueden trabajar debido a situaciones de paternidad, maternidad etc...Mientras que las prestaciones de bienes y servicios son aquellas que ofrecen servicios para cuidar de los niños como son las guarderías (Ibídem, pág. 52).

También tenemos las políticas de empleo, dentro de las cuales tenemos el empleo a tiempo parcial. El trabajo a tiempo parcial es una de los medios que más utilizan las mujeres para poder conciliar vida familiar y laboral. Dentro de las políticas de empleo también tenemos excedencias laborales, la reducción de jornada laboral y el permiso parental todas estas políticas lo que pretenden es que los padres puedan atender a los hijos por lo menos hasta que puedan entrar en una guardería. Para finalizar tenemos las políticas fiscales que son aquellas que reducen las cargas fiscales (Ídem).

A continuación nos vamos a centrar en las políticas de protección social en España y vamos a ir comparándolas con el resto de países de la Unión Europea.

Lo primero de lo que vamos a hablar dentro de las políticas de protección social son de los permisos.

a- Dentro de los permisos tenemos: maternidad, paternidad, el permiso parental y aquellos orientados a atender casos excepcionales.

Según Martínez los permisos de maternidad tienen como objetivo proteger la salud de las madres trabajadoras así como reducir la mortalidad infantil; desde su creación se ha ido ampliando su cobertura a todas las trabajadoras y aumentando su duración y su remuneración.

Como podemos observar en la tabla nº 3 , en España, el permiso de maternidad³ es de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo y con una compensación salarial del 100%.

El permiso de maternidad en Suecia es de los más amplios de la Unión Europea junto a Reino Unido, aunque la compensación salarial no es tan buena como en España, ya que, se encuentra en una situación intermedia.

Los países que tienen menor duración de los permisos de maternidad son Alemania y Bélgica. Mientras Alemania tiene el 100% de la compensación salarial, Bélgica tiene el 80 % .Esto sitúa a Bélgica en el país de la Unión Europea que tiene menor duración del permiso de maternidad y con menor compensación salarial.

³ Artículo 48.4 Estatuto de los trabajadores

TABLA N°3

Duración y remuneración del permiso de maternidad

		Grado de compensación salarial		
		Menos del 80%	Intermedio	El 100%
Duración del permiso de maternidad (1)	14-15 semanas	Bélgica		Alemania
	16-18 semanas	Finlandia Irlanda	Dinamarca	Austria Francia Grecia Luxemburgo Holanda Portugal España
	21 semanas		Italia	
	24 o más semanas	Reino Unido (2)	Reino Unido (3) Suecia (4)	

(1) Duración que se establece en cada país por el nacimiento del primer hijo/a.

(2) Menos del 80% de remuneración para las 20 semanas siguientes a las 6 primeras.

(3) Compensación salarial del 90% para las 6 primeras semanas (de un total de 26 semanas remuneradas).

(4) No existe permiso maternal (sí prenatal) ya que está incluido dentro del permiso parental.

Fuente: EIRO (2003).

Permiso de paternidad

La finalidad de estos permisos es favorecer la implicación del hombre en el cuidado de los menores, ya que, están destinados en exclusiva los padres y no se pueden transferir a las madres.

En la tabla nº 4 se muestran las distintas duraciones de los permisos de paternidad en algunos países de la unión Europea. Si comparamos España con los países nórdicos vemos como España es el país que menos dura el permiso de paternidad. Los países nórdicos son el modelo por excelencia en cuanto a los permisos tanto de maternidad como de paternidad, ya que, cubre las necesidades de ambos progenitores cuando son padres.

TABLA N°4

PERMISOS DE PATERNIDAD

País	Duración
España	15 días
Islandia	3 meses
Finlandia	54 días
Noruega	2 semanas
Suecia	Se trata más bien de un permiso parental en el que el padre tiene 60 días intransferibles y 360 a repartir a partes iguales
Dinamarca	2 semanas

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Carmen Castro García (2015)

“En la última década estos permisos se han desarrollado fundamentalmente en los países nórdicos, donde han tenido desde el principio un gran éxito, con porcentajes entre el 60% y 80% de padres que se acogen a este permiso “(Moreno, 2007. Pág. 173). Este aumento puede ser en gran parte a que estos permisos están remunerados y a que en algunos países estos permisos son intransferibles.

- *Permisos parentales*

Se considera una de las figuras centrales de la actual política familiar ya que aparece como un verdadero instrumento de igualdad; a través de estos permisos se puede lograr que los cuidados dejen de ser un asunto meramente femenino ampliando la responsabilidad hacia los padres (Ibídem pág. 54).

Para que el permiso parental pueda ser considerado como verdadero instrumento de igualdad debe estar bien pagado y debe ser flexible, para que, puedan adaptarse a las necesidades de las familias. La consecuencia de una buena remuneración al permiso parental es que se acogerán con más frecuencia a este tipo de permisos los hombres (Ídem pág. 55).

TABLA N^o5

PERMISOS PARENTALES EN EUROPA

PAÍS	DURACIÓN	REMUNERACIÓN	¿ Se trata de un permisos transferible o intransferible?
Alemania	Hasta el tercer año del hijo	Si (Solo contempla 12 meses posteriores al nacimiento)	En este caso el permiso es transferible. Aunque también se ha añadido dos meses adicionales condicionados a que el padre utilice al menos esos mismo tiempo del permiso
Austria	Hasta el segundo año tras el nacimiento	Si (Según la preferencia de más tiempo o más dinero y de si es solo uno o ambos progenitores quien lo toma)	Transferible
Bélgica	4 meses	Si (707,08€ después de impuestos)	Intransferible
Chipre	4 meses	No	Intransferible
Dinamarca	32 semanas (Cada progenitor)	Si (Derecho a pago de 32 semanas por cada familia)	Intransferible
España	Hasta el tercer año del	No (En algunas Comunidades	Intransferible

	hijo /a (la protección del puesto de trabajo solo se extiende hasta el primer año)	Autónomas este permiso esta remunerado a un importe fijo menor que el salario mínimo interprofesional)	
Estonia	Hasta el tercer año de vida del hijo	Si (durante los primeros 435 días tras el permiso de maternidad se percibe plena compensación económica)(Posteriormente importe fijo de 38€mensuales)	Transferible
Finlandia	158 días laborales	Si (75% primeros 30 días y el resto 70%)	Transferible
Francia	Hasta el tercer año del hijo /a	Si	Intransferible
Grecia	4 meses para cada progenitor	No	Intransferible
Holanda	-26 veces el número de horas laborales por semana -En el caso de jornada completa se aproxima a 26 semanas de permiso	No	Intransferible
Hungría	Hasta los tres primeros años de vida del hijo /a	Si	Transferible
Irlanda	18 semanas para cada progenitor	No	Intransferible
Islandia	3 meses para cada progenitor más otros tres para compartir	Si	Intransferible

	(3+3+3)		
Italia	6 meses Cada progenitor	Si (Solo 10 meses)	Intransferible
Letonia	12 meses	Si (70% del salario medio percibido durante los últimos 12 meses)	Transferible
Lituania	Hasta el tercer año del hijo/a	Si (Solo 24 meses)	Transferible
Luxemburgo	6 meses	Si (Importe fijo de 1778€)	Transferible
Malta	4 meses para cada progenitor y se pueden utilizar durante los primeros ocho años de vida del hijo/a	No	Intransferible
Noruega	47 o 57 semanas	Si	9 semanas para la madre (Intransferibles , 12 semanas para el padre (Intransferible y 26 o 36 semanas pueden compartir ambos progenitores
Polonia	36 meses	Si (24 meses están remunerados y 12 meses no están remunerados)	Transferible
Portugal	Inicial :120 o 150 días Exclusivo : 20 días Adicional : 3 meses para cada progenitores	Inicial : Si Exclusivo : No Adicional : Si	Inicial : 45 días obligatorios para la madre después del nacimiento y el resto para compartir Exclusivo : 10 obligatorios padre Adicional : para cada progenitor
Republica Checa	Hasta el tercer año del hijo/a	Si	Transferible
Republica Eslovaca	Hasta el tercer año del hijo /a	Si (199,60)	Transferible

Reino Unido	18 semanas por hijo /a	No	Intransferible
Suecia	480 días(60 días para cada progenitor , 360 restantes se dividen en partes iguales para ambos progenitores aunque si son transferibles)	Si (77,6% , a excepción de los últimos 90 días que se pagan a razón de un importe fijo de 21€ /Día)	60 días Intransferibles para cada progenitor y 360 que pueden ser transferidos

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Carmen Castro García (2015)

Como podemos observar en la tabla nº5 los permisos parentales no están remunerados en todos los países de la Unión Europea. En Reino Unido , Malta , Irlanda, Holanda , Grecia , España y Chipre no están remunerados , mientras que , en países como Bélgica , Luxemburgo y Republica Eslovaca tienen fijada un cuantía para el permiso parental. La duración del permiso parental en Suecia es de 480 días, que, contrasta con los 4 meses que dura el permiso en Bélgica. De acuerdo con Castro (2015) en el caso de España no es un permiso parental como tal, se trata más bien de una excedencia , ya que , este permiso no es remunerado .Además la protección del mismo puesto de trabajo solo se garantiza durante el primer año.

Lo que tenemos que tener en cuenta con este tipo de permisos es que para que sean eficaces deben ser derechos individuales, intransferibles y remunerado para que así exista igualdad y no se discrimine a la mujer a la hora de ser contratada en una empresa. Podemos tomar como ejemplo el caso de Islandia. En Islandia el permiso parental consta de derecho a 3 meses intransferibles para cada progenitor y otros tres meses para compartir, además de una remuneración del pago al 20%.

Dentro de los permisos los últimos son los que “atienden imprevistos urgentes como una enfermedad o un accidente de los menores que se tienen a cargo “(Martínez, 2008, pág. 56) .

- a. En el segundo bloque de las prestaciones monetarias están las ayudas financieras .Y dentro de las ayudas financieras la principal es la prestación por niño a cargo. “El objetivo de estas prestaciones es mejorar el bienestar de la infancia además de favorecer la igualdad de oportunidades y la reducción de la pobreza infantil “(Ídem).

TABLA N°6

Ayudas monetarias por tener menores a cargo

País	Límite de edad	Prestación en función de			Otras prestaciones
		N.º hijos/as	La renta	La edad	
Bélgica	18 años 25 estudios 21 enfermos	Sí	No	Sí	Suplemento para inválidos. Prima única de adopción. Prima nacimiento
Dinamarca	18 años	No	Para pensionistas Reducción regresiva si la renta sobrepasa un límite	Sí	Pensión alimenticia. Prima de adopción (= prima de nacimiento). Prima de adopción de extranjeros. Prestación para padres estudiantes. Prima parto múltiple. Ayuda cuidados a domicilio. Monoparentalidad.
Alemania	18 años 21 parados 27 estudios ilimitado enfermos	Sí	No	No	Pensión alimenticia. Ayudas a la formación (con límite recursos). Pensión invalidez. Prima nacimiento.
Grecia	18 años 22 estudios ilimitado enfermos	Sí	No	No	Mejoras para viudos, inválidos, soldados (con límite de renta). Pensión por invalidez. Permiso escolaridad: 4 días remunerados ambos padres.
España	18 años inválidos ilimitado	No	Sí (hasta 1,3 delSMI)	No	Pensión de invalidez. Prima por nacimiento múltiple. Prima nacimiento a partir del 3.º.

País	Límite de edad	Prestación en función de			Otras prestaciones
		N.º hijos/as	La renta	La edad	
Francia	20 años (Si el salario es menor del 55% SMI). A partir del 2.º hijo. (el 1.º no tiene derecho a prestación)	Sí	No	Mejora con la edad salvo para el 1.º de la familia.	Pensión alimenticia. Entrada escolar (con examen de recursos). Inválido al menos en un 50%. Subsidio de alojamiento condicionada a los recursos y si se percibe alguna ayuda familiar. Prima de nacimiento. Ayuda para cuidados a domicilio. Monoparentalidad. Complemento familiar a partir del 3.º.
Irlanda	16 años 19 estudios 19 enfermos graves	Sí	No	No	Cuidados a domicilio por invalidez. Entrada escolar (condicionada a la renta y a la edad del niño). Suplemento a la renta familiar (para las familias de rentas bajas y bajo ciertas condiciones). Prima por nacimiento múltiple. Monoparentalidad condicionada.
Italia	18 años enfermos graves ilimitado	No	Relación inversa con la renta familiar	No	Cuidados a domicilio por invalidez. Cheque de maternidad (bajo condición de recursos) para las mujeres sin seguridad social. Prima nacimiento para el 3.º. Monoparentalidad.
Luxembur.	18 años 27 estudios y enfermos graves	Sí	No	Sí	Entrada escolar según edad y n.º de hijos. Invalidez de al menos el 50%. Pensión alimenticia (con condiciones). Prima nacimiento.

País	Límite de edad	Prestación en función de			Otras prestaciones
		N.º hijos/as	La renta	La edad	
Holanda	17 años	Sí	No	Sí	Bolsa de estudios en función de si vive o no en la casa familiar. Ayuda para la enseñanza secundaria en función de los recursos de la familia.
Austria	18 años 26 estudios 21 parados ilimitado incapacidad ninguna a mayores de 18 años con más de 8.725€/año de salario	Sí	No	Sí	Libros escolares gratuitos. Carné médico para el menor y la madre en función de las rentas. Pensión alimenticia. Ayuda al alojamiento bajo condición de recursos y en función del n.º de miembros de la familia. Pensión para niños con al menos el 50% de invalidez. Ayuda para el cuidado a domicilio.
Portugal	16 años 24 estudios 24 inválidos enfermos graves 3 años más.	No	Seis escalas de rentas en función de la renta familiar	Sí	Prestación por invalidez según edad. Prestación funeraria. Permiso de 1 mes para abuelos por nieto/a nacido y que convivan juntos. Ayuda para beneficiarios de prestaciones familiares de 6 a 16 años que estudian.
Finlandia	17 años	Sí	No	No	Pensión alimenticia. Prima por adopción. Ayuda a inválidos/crónicos según la renta. Prima al nacimiento múltiple. Ayuda alojamiento para rentas bajas. Prima nacimiento. Ayuda cuidados a domicilio. Monoparentalidad.

País	Límite de edad	Prestación en función de			Otras prestaciones
		N.º hijos/as	La renta	La edad	
Suecia	16 años. Prestación para estudios superiores	Sí	No	No	Pensión alimenticia. Prestación por adopción extranjeros Ayuda alojamiento para salarios bajos y en función de necesidades de espado.
Reino Unido	16 años 19 estudios	Sí (pero descendente)	No	No	Pensión alimenticia condicionada a las rentas mínimas y en desempleo. Gratuidad recetas médicas, medicina dental y oftalmológica, comida escolar (bajo examen recursos) para estudiantes menores de 19 años. Ayuda alimenticia. Ayuda alojamiento (no contributivas). Prestación destinada a las familias de rentas bajas, que trabajen o no, teniendo hijos a cargo (no contributiva). Ayuda a domicilio. Subvención de maternidad según recursos.

Fuente: Martínez, H. M.

A las prestaciones por hijo a cargo se les denomina de forma diferente dependiendo de los países. Suecia, Finlandia, Dinamarca y Reino Unido las denomina prestaciones por hijo a cargo y tienen en cuenta a la unidad familiar. En cambio otros países se tienen en cuenta al niño independientemente de la situación en que se encuentra el padre o la madre. También existe la opción de la cobertura universal (Martínez, 2008, pág. 56). “La cobertura Universal es la que supone una redistribución horizontal desde las familias sin hijos hacia las familias con hijos” (Ídem). La remuneración de estas prestaciones depende de diversas circunstancias como la dimensión de la familia, la edad del menor, el tiempo que están estudiando etc... (Ídem)

Estas prestaciones por hijo a cargo están limitadas por edad en todos los países. Luxemburgo es de los países en el que más dura este tipo de prestación, aunque, está condicionado a que los hijos/as estén estudiando. Por su parte Reino Unido y Suecia son de los países en el que el límite de edad es más bajo.

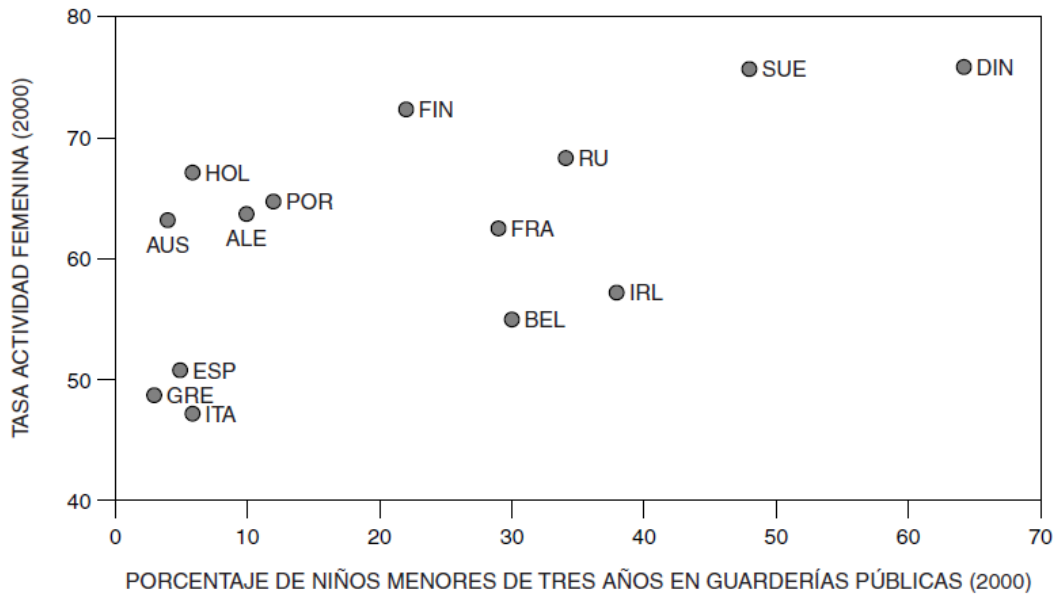
Para acabar con las políticas de protección social tenemos la prestación en bienes y servicios. El objetivo de este tipo de prestaciones es:

Ofrecer y desarrollar las infraestructuras necesarias que permitan la guarda, atención y cuidados de la infancia, aunque también puede aparecer como una ayuda monetaria que perciben las familias para paliar en parte el coste de los servicios de asistencia a la infancia. (Ídem pág. 61).

A través de estas prestaciones se puede lograr que la mujer pueda trabajar y que concilie su vida laboral y familia (Ídem).

GRAFICO N°3

TABLA DE ACTIVIDAD FEMENINA Y PORCENTAJE DE NIÑOS MENORES DE TRES AÑOS EN GUARDERIAS PÚBLICAS, 2000.PAISES DE LA EUROPA DE LOS QUINCE



Fuente: Moreno, M.A.

Como podemos ver en el gráfico n°3, para el año 2000, este tipo de prestaciones se han desarrollado más en países como Suecia, Dinamarca y Finlandia. Los países que menos tienen desarrollados estas prestaciones son España, Grecia e Italia. Suecia, es uno de los países que se toma como modelo en relación a la igualdad tanto en el ámbito laboral como en el ámbito personal. En Suecia se da mucha importancia a la familia por eso tienen una serie de servicios que ayudan a las familias para que puedan trabajar y compaginar sus obligaciones como padres. Para que se puedan dar estos servicios los ciudadanos pagan impuestos. Estos servicios son viables por que los ciudadanos están comprometidos con ellos.

12- Techo de cristal

El estado introduce una serie de medidas de política familiar para que la mujer este en igualdad de condiciones, pero, incluso con estas medidas la mujer es discriminada en muchas ocasiones a la hora de acceder al mercado de trabajo por el hecho de ser madre. Esto ha ido cambiando a lo largo de los años y las mujeres poco a poco van ocupando puestos importantes en las empresas. Esto ha sido posible gracias a las leyes que ha ido introduciendo el Estado como por ejemplo la ley 3/2007, que hemos explicado anteriormente, sobre la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Lo que se pretende en este apartado es identificar los factores que impiden a la mujer tener puestos de responsabilidad.

Para empezar vamos a definir techo de cristal, que es una barrera invisible que tiene la mujer para desarrollar su carrera profesional. En torno al techo de cristal se plantean diferentes teorías. En este caso vamos a distinguir teorías basadas en factores internos y externos.

Barreras externas:

Este tipo de barreras derivan de la cultura patriarcal basada en "roles de género en el diferenciales y complementarios"(Barbera, Estellés & Dema 2009 pág. 135). Las empresas se caracterizan por incluir en sus plantillas mayoritariamente a hombres. Esto conlleva una división sexual del trabajo porque las mujeres como consecuencia de ser excluidas del mercado de trabajo solo les quedan la alternativa del trabajo no remunerado. Esto hace que sea imposible que las mujeres tengan éxito en un trabajo remunerado. Además de excluirlas del mercado de trabajo las empresas también ponen impedimentos para que las mujeres una vez dentro del mercado puedan promocionar mediante varios procesos en los que influye los roles de género. Estos procesos son:

- Las redes masculinas han debilitado el género femenino en la organización mediante las relaciones informales que se crean en la organizaciones y también las han debilitado "excluyendo a las mujeres de las redes y círculos de comunicación informales donde se comparten informaciones importantes sobre

la política organizacional y el proceso de decisión “(Barbera, Estellés & Dema, 2009 , pág. 135).

- La política de recursos humanos. Cuando las mujeres intentan acceder al mercado de trabajo o ascender en un puesto de responsabilidad, las empresas, las ven como madres que van a estar retiradas un tiempo del mercado de trabajo debido al permiso por maternidad y que esto, les va a suponer un coste. También tenemos que tener en cuenta que pueden existir conflictos porque a veces los hombres no creen que una mujer este capacitada para desempeñar un puesto que conlleve una gran responsabilidad. Algunas empresas lo que hacen es diseñar un perfil que tenga características típicas masculinas y con esto no discriminan a la mujer, si no, que continúan con la cultura de la empresa.
- Escasez de formación y mentorización de mujeres. Existe menor inversión en formación para mujeres y esto disminuye las posibilidades de promoción. Además pocas veces las mujeres tienen un mentor que les ayude cuando promocionan a un nuevo puesto.
- Habitualmente en las empresas no existen políticas que favorezcan el tener responsabilidades familiares.
- Otro factor a tener en cuenta es que cuando en un equipo de trabajo existen más mujeres que hombres lo que suele ocurrir en esos equipos existen relaciones de cooperación entre ellos , que son solidarios y son equipos que tienen calidad de vida en el trabajo, mientras que un equipo formado mayoritariamente por hombres prevalecerá los enfrentamientos y la lucha por el poder.

Barreras internas:

- “Umbral de entrada “que también afecta a las promociones internas. Esto se debe a que cuando ofrecen un puesto de promoción interna las características de ese puesto están mas orientadas hacia los hombres que hacia las mujeres. Por ejemplo en muchas ocasiones piden continuidad en el puesto de trabajo,

esta condición la mujer no la puede cumplir cuando pretende ser madre. También tenemos que tener en cuenta que cuando una mujer entra en un puesto de trabajo sea de mayor o menor rango habitualmente se va a encontrar con un sueldo menor que el del hombre.

- La socialización :La existencia de pocas mujeres en puestos de alta dirección se debe a :
 - a) Por un lado a que hay ciertos sectores que están masculinizados y en los altos puestos predominan los hombres como consecuencia de esta masculinización.
 - b) Poca formación de las mujeres. Aunque esto está cambiando poco a poco.
- La movilidad laboral . Cuando es necesario la movilidad laboral ,las mujeres, no tienen las mismas facilidades que el hombre a la hora aceptar esa condición debido a las responsabilidades familiares.
- Sumisión latente y tácita al dominio del marido. Muchas veces las mujeres no ostentan puestos de responsabilidad debido a que prefieren que su marido o pareja lo ostenten y quedarse ellas a cargo de puestos con menor responsabilidad, además de las responsabilidades familiares.
- El conflicto del rol de madre y directiva. Cuando una directiva es madre se encuentra con problemas para conciliar vida laboral y familiar. En el momento en el que a la mujer le toca elegir entre ambas facetas de su vida lo que termina ocurriendo es que se encuentra ante una doble jornada como madre y como trabajadora.
- La conciencia de culpabilidad. Cuando las mujeres trabajan algunas veces piensan que el trabajo les está quitando tiempo para dedicarse a la familia y esto les hace sentir culpables.
- Conformidad con puestos de responsabilidad intermedia.

La mujer es menos ambiciosa profesionalmente que el hombre. La investigación demuestra que la mujer tiene perfectamente asumido el estereotipo. Sorprendente la imagen que las mujeres tienen de si mismas en la relación con su promoción. Posiblemente nos encontremos ante una de las barreras más importantes para romper el glass ceiling⁴.

⁴ Techo de cristal

13- Conclusiones

Una vez finalizado el trabajo podemos decir que una de las principales ideas a las que llegamos es que la mujer continúa en el rol de cuidadora, a pesar de la gran incorporación de la mujer al mercado laboral y a la incorporación de políticas públicas que ayuda a la mujer a compatibilizar la vida familiar y laboral. En la actualidad el hombre dedica parte de su tiempo al cuidado de los hijos, pero en proporción, la mujer sigue dedicando más horas de su tiempo. Lo ideal sería que existiera corresponsabilidad entre hombres y mujeres, es decir, que ambos dedicaran el mismo tiempo a los hijos, las tareas domésticas y por supuesto al trabajo, pero todavía queda mucho para que esto ocurra.

En relación a las salidas del mercado de trabajo debido a la maternidad podemos concluir que la sociedad traspasa, por una pérdida de corresponsabilidad, el rol de cuidadora a la mujer. Debido a ese traspaso a la mujer le supone un gran coste trabajar, porque necesita una serie de servicios para poder cuidar de los hijos que le supone un gasto considerable de su sueldo, por lo que, no las compensa trabajar debido al esfuerzo que esto les supone. Los países nórdicos se toman como referencia en políticas sociales, ya que tiene unas políticas destinadas a conciliar la vida laboral y familiar, para ayudar a las familias a suplir este gasto. Este sería el modelo a seguir por el resto de países para poder paliar esta situación.

Otra consecuencia de la maternidad y del rol de la mujer como cuidadora es, la dificultad para ascender a lo largo su carrera profesional. Esta dificultad de ascenso se debe a que la mujer pasa una temporada apartada del mercado laboral. La maternidad no debería suponer una dificultad en el ascenso, ya que, tanto hombres como mujeres están igual de capacitados para trabajar independientemente del rol que estos tengan en la sociedad.

Uno de los datos más importantes que sacamos del trabajo, es que los permisos parentales son una barrera para la mujer, cuando quiere introducirse en el mercado de trabajo. Los permisos parentales pretenden que no exista esta discriminación hacia la mujer mediante permisos individuales, intransferibles y retribuidos tanto para el hombre

como para la mujer, pero esto, no ocurre en la mayoría de los países .La mujer cuando es madre tiene un permiso de maternidad de 16 semanas, lo que supone que este apartada del mercado laboral durante este tiempo. El problema es que la empresa tiene que sustituir a la trabajadora durante este periodo, por lo que, en algunos casos prefieren contratar hombres porque saben que no se apartaran durante un largo periodo del mercado laboral. La solución sería que tanto madres como padres tuvieran derecho a un permiso obligatorio y retribuido cuando son padres, de esta forma se evitaría la discriminación hacia la mujer.

Por ultimo decir que los modelos familiares han ido evolucionando a lo largo de los años, pero al final la mujer sigue siendo la que se encarga del cuidado de los hijos y del hogar .Se puede decir que en la mayoría de familias no existe corresponsabilidad, es decir , que hombre y mujer no tienen las mismas responsabilidades , en cuanto a los hijos , en la unidad familiar. Lo único que ha cambiado es que la mujer trabaja y aporta dinero a la economía familiar.

En definitiva queda mucho por hacer para que la mujer este en igualdad de condiciones que el hombre tanto en el mercado laboral como en el hogar. Se necesitan cambios en la mentalidad empresarial para poder conciliar vida familiar y laboral, cambios en las leyes para que los permisos parentales sean efectivos y también es necesario cambios en la sociedad respecto a la mujer como cuidadora, porque, todos tenemos que estar concienciados para que este cambio sea posible.

14-Bibliografía

Aspiazu, E & Seltzer, S “El uso del tiempo desde una perspectiva de género. Encuesta a varones y mujeres de una ONG de Mar del Plata”. Revista de la facultad de Ciencias Económicas y Sociales ,36-37. Recuperado el 4 de mayo de 2016 del sitio web dialnet: <https://dialnet.unirioja.es>.

Ballester, M. (2011):”La era de la corresponsabilidad: los nuevos retos de la política antidiscriminatoria”. Revista de relaciones laborales, 25. Recuperado el 4 de mayo de 2016 del sitio web dialnet: <https://dialnet.unirioja.es>

Barberá, T, Estellés, S & Dema, C (2009): “Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: el techo de cristal “.Recuperado el 4 de mayo de 2016 del sitio web adingor: <http://adingor.es/>.

Castro, G.C & Pazos, M, M:”Permisos de maternidad, de paternidad y parentales en Europa: algunos elementos para el análisis de las situación actual” .Recuperado el 20 de marzo de 2016 del sitio web ief : <http://www.ief.es/>.

Castro, G.C (2015): “Modelos de Bienestar, Igualdad de Género y Permisos por nacimiento en un contexto de crisis del modelo social Europeo”.

Directiva 2010/18/UE:” Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental”. Recuperado el 07 de marzo de 2016 del sitio web eur-lex : <http://eur-lex.europa.eu/>.

Directiva 92/85/CE :” Relativa a seguridad y salud de las trabajadoras embarazadas en periodo de lactancia”. Recuperado el 07 de marzo de 2016 del sitio web insht: <http://www.insht.es/>.

Faur, E:”Género, masculinidades y políticas de conciliación familiar-trabajo“. Recuperado el 8 de mayo del 2016 del sitio web bdigital: <http://www.bdigital.unal.edu.co>.

Fundación de Mujeres. (2010).” Conciliación de la vida laboral, familiar y personal”. Recuperado el 24 de marzo de 2016 del sitio web ib.ccoo: <http://www.ib.ccoo.es/>.

Gómez, J & Sánchez, M (2009):" La participación de la mujer en los consejos de administración de empresas del ibex 35". Revista de humanidades, 16.Recuperado 12 de febrero de 2016 del sitio web dialnet: <https://dialnet.unirioja.es>

Ley 39/1999:"Para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras". Recuperado 7 de marzo de 2016 del sitio web noticias jurídicas: <http://noticias.juridicas.com/>.

Ley 3/2007:"Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres". Recuperado 7 de marzo de 2016 del sitio web noticias jurídicas: <http://noticias.juridicas.com/>.

Losantos, V. M."Fuentes de información: tipos y características". Recuperado 3 de enero de 2017 del sitio web pregunte: www.pregunte.es.

Moreno, M.A(2007:" Incidencia de las políticas familiares en el empleo femenino en los estados del sur de Europa una perspectiva comparada ".Recuperado el 9 de octubre del 2016 del sitio web raco : <http://www.raco.cat/>.

Moreno, M.A (2008): "Familia y empleo de la mujer en los regímenes de bienestar del sur de Europa: incidencia de las políticas familiares y laborales". Centro de investigaciones sociológicas.

Pérez, C.A , Martin-Borja ,F.R, Aparicio ,A.K, Benlloch ,S.A, Charro ,B.P, Meléndez M-V.L,Pavon ,P.S,Perez,C.A, San Martin M.C, Torres ,T.C & Ubillos ,B.R : " Cuestiones actuales del derecho del trabajo". Recuperado el 9 de octubre del 2016 del sitio web dialnet : <https://dialnet.unirioja.es>

Romero-Balsas, P.(2014) : "Consecuencias del permiso de paternidad en el reparto de tareas y cuidados en la pareja ".Revista Española de investigación social , 149 .Recuperado el 9 de octubre del 2016 del sitio web reis: <http://www.reis.cis.es/>.

Rodríguez, G.S.:" Conciliación y corresponsabilidad entre la vida laboral y familiar: aspectos relevantes en su regulación y análisis de la directiva 2010/18/UE." Recuperado el 7 de marzo de 2016 del sitio web riull <http://riull.ull.es/>.

Schroter, B.(2010) : " ¿Clientelismo político : existe el fantasma y cómo se viste ?". Revista Mexicana de sociología, 72.Recuperado el 9 de octubre del 2016 en el sitio web revistas : www.revistas.unam.

Valdivia, S.C.:”La familia: concepto, cambios y nuevos modelos “. Recuperado el 7 de marzo de 2016 del sitio web edumargen: <http://www.edumargen.org/>.