



Facultad de Ciencias Sociales y de la Comunicación
Trabajo de Fin de Grado

**Conciliación de la vida Laboral y Familiar
desde una Perspectiva de Género**

Realizado por Getsabel Galván Pérez
Tutorizado por Milagros Pulido Gaspar
Grado en Trabajo Social
Universidad de La Laguna
Curso académico 2022-2023

RESUMEN

El presente Trabajo de Fin de Grado se enfoca en el tema de la conciliación de la vida laboral y familiar desde una perspectiva de género. El principal objetivo es analizar la conciliación, así como los sistemas implicados, además de las desigualdades sociales que afectan a la capacidad de hombres y mujeres para conciliar sus responsabilidades laborales y familiares. Proporciona un análisis detallado de las políticas, aspectos laborales, familiares y la influencia de la cultura y sociedad. Además, se investiga el impacto de los estereotipos de género en la percepción y valoración de los roles laborales y de cuidado. Se examinan las creencias y actitudes de la sociedad en torno a la conciliación y cómo estas influyen en las decisiones y oportunidades de hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Palabras clave: Conciliación laboral y familiar, perspectiva de género, cultura patriarcal, desigualdad, roles de género, estereotipos.

ABSTRACT

This Bachelor's Thesis focuses on the topic of work-life balance from a gender perspective. The main objective is to analyze work-life balance and the systems involved, as well as the social inequalities that affect the ability of men and women to reconcile their work and family responsibilities. It provides a detailed analysis of policies, work and family aspects, and the influence of culture and society. Additionally, it investigates the impact of gender stereotypes on the perception and evaluation of work and caregiving roles. The beliefs and attitudes of society regarding work-life balance are examined, and how they influence the decisions and opportunities of men and women in the workplace.

Keywords: Work-life balance, gender perspective, patriarchal culture, inequality, gender roles, stereotypes.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
Definición del objeto de estudio	3
Planteamiento del problema identificando los aspectos teóricos más relevantes, así como los más controvertidos, justificando la elección del mismo.	4
Principales líneas metodológicas sobre el objeto de estudio	5
Objetivos	6
MÉTODO	8
RESULTADOS	16
Aspectos políticos	16
Aspectos laborales	24
Aspectos familiares	26
Aspectos culturales y sociales	28
DISCUSIÓN	31
Interrogantes	34
CONCLUSIONES	36
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	39

INTRODUCCIÓN

Definición del objeto de estudio

La conciliación laboral y familiar (a partir de ahora se denomina CLF) puede ser un reto para muchas personas, en especial para aquellas que presentan cargas familiares como hijos pequeños, mayores a su cuidado u otras obligaciones familiares que dificultan su tiempo y actividad en el trabajo. Para muchas familias, esta conciliación dificulta la separación entre el tiempo familiar, personal y laboral, requiriendo de leyes y/o ayudas que faciliten esta problemática.

Según la RAE (s.f.), el concepto de conciliación de la vida laboral y familiar se define como “Participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, mediante la reestructuración y reorganización de los sistemas laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes”.

Debemos destacar de la definición anterior varios aspectos claves como pueden ser el ámbito laboral, el ámbito familiar/privado, y por último, los diferentes sistemas implicados (recursos sociales).

Todos estos aspectos relevantes, se describirán durante el texto desde el enfoque del Modelo Ecosistémico de Bronfenbrenner (1987). Este autor defiende las relaciones entre las personas de manera condicionada por las estructuras y diferentes sistemas interconectados, en los que el propio individuo se relaciona, prestando al desarrollo de relaciones intrapersonales y patrones de actividad.

El punto de inflexión de la presente revisión teórica se encuentra durante la investigación de bibliografía, puesto que se puede detectar la presión del sistema patriarcal

español sobre la CLF. Esto permite delimitar y definir el objeto de estudio de la actual revisión teórica como *“La conciliación laboral y familiar desde una perspectiva de género”*.

Planteamiento del problema identificando los aspectos teóricos más relevantes, así como los más controvertidos, justificando la elección del mismo.

Como bien es sabido, para conocer el planteamiento del problema se requiere situarlo dentro de un conjunto de teorías, y presentar diversos conceptos teóricos que funcionen como guía. Como es nombrado con anterioridad, mediante los aspectos claves de la definición y el modelo ecosistémico de Bronfenbrenner se delimitará la problemática a partir de la globalidad de la CLF, desde todas sus perspectivas, hasta centrarnos en la fundamental de esta revisión, la perspectiva de género.

Dado que la política es un elemento fundamental en la vida de todas las personas ciudadanas de un estado, se contempla un especial énfasis de este ejercicio. La política es el ejercicio prestado por el Estado que permite brindar la calidad de vida a las personas mediante la actividad política, normas, leyes, etc.

Haciendo referencia el modelo ecosistémico, la política pertenece al conocido Exosistema, influenciando en los sistemas que radican en su interior, como son el Mesosistema y Microsistema. Puede dar la impresión de que esta información no sea relevante pero, a través del análisis, se entiende que la política afecta en las relaciones intrapersonales, con la comunidad, así como entre la propia familia, en otras palabras, la interdependencia entre el individuo y el contexto (Tudge et al. 2022).

De igual manera, desde la política, la CLF se convierte en una triple apuesta: por un lado, una apuesta por la calidad (trabajo y vida), en segundo lugar, la productividad (en y para las empresas) y por último, por la igualdad de oportunidades. Esta apuesta abre nuevas perspectivas de enfoque en la CLF, como la laboral, y la social.

En relación al enfoque laboral, las leyes son responsables de la calidad en los entornos de trabajo, tanto para el empleado como para las empresas. De acuerdo a la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, medidas de conciliación y adaptación de jornadas, han favorecido la CLF, pero se debe destacar la desactualización de la ley, no adaptándose a la realidad del momento, y viéndose afectado el individuo.

La CLF también se puede ver afectada desde la perspectiva social. Tras un historial de creencias y cultura machistas, además de una sociedad patriarcal, se continúa pensando y/o creyendo, que la mujer debe asumir el rol de cuidadora. Esto no solo indica la igualdad de oportunidades, sino más bien la desigualdad existente entre hombres y mujeres en el conjunto de la sociedad, e impidiendo de igual manera la consecución de la igualdad plena entre géneros.

Principales líneas metodológicas sobre el objeto de estudio

En relación a la temática de Conciliación Laboral y Familiar, es necesario delimitar la temática, ya que presenta una amplitud indefinida que podría perjudicar al estudio. Por ello, mediante la bibliografía encontrada se ha realizado una guía o enfoque en forma de “embudo” para concretar y precisar el objeto de estudio.

Ante todo, se comienza con una búsqueda bibliográfica global de la temática de CLF, en la que se consigue un entendimiento generalizado del concepto. Tras las lecturas de numerosos artículos, se comprende la existencia de diferentes enfoques o perspectivas sobre la temática, por ejemplo, centrándose en lo económico, político, social, etc. Por ende, se considera adecuado comparar estos enfoques y cómo afectan al individuo.

De igual manera, mediante los aprendizajes adquiridos durante las asignaturas de los diferentes cursos del grado, se contempla como guía el uso del Modelo Ecosistémico, que nos permite entender de forma más adecuada cómo afectan los diferentes sistemas y/o enfoques en

la vida de las personas, entendiéndose como una interdependencia entre el individuo y su contexto.

Siguiendo y concretando el concepto mediante los puntos anteriormente mencionados, es fácil de detectar la importancia de la perspectiva de género en la revisión teórica, así como, entender y comprender que las políticas no son igualitarias. Esto no solo favorece a la discriminación y desigualdad, sino que se observa con todos los enfoques y/o perspectivas, que la mujer es la principal víctima. Asimismo, es de interés conocer las creencias de género, así como la cultura y la sociedad, que presentan un gran peso y valor sobre el pensamiento interiorizado de las personas.

Objetivos

Para el desarrollo favorable del Trabajo de Fin de Grado, es adecuado pautar objetivos a alcanzar, que permitan dar solución a un problema.

La finalidad de este trabajo consiste en plantear un análisis de la Conciliación Laboral y Familiar, así como de los diferentes sistemas que afectan a la temática, haciendo hincapié desde una perspectiva de género.

Dicha finalidad incorpora la persecución de diferentes objetivos que, de forma simultánea, concretan la búsqueda de información de la Conciliación Laboral y Familiar. Entre dichos los objetivos encontramos los siguientes:

- Profundizar en el conocimiento y difusión sobre la temática de la conciliación laboral y familiar desde una perspectiva de género.
- Conocer y contrastar la influencia de las medidas políticas, la cultura y la sociedad en la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Comprender la descompensación en el reparto de trabajo en las unidades domésticas.

MÉTODO

De acuerdo con el método empleado en esta revisión teórica, la bibliografía constituye un componente esencial en la elaboración de cualquier documento académico, científico o de investigación. Esta sección proporciona una lista exhaustiva de las fuentes utilizadas durante la revisión y redacción del presente documento, con el objetivo de respaldar y enriquecer los argumentos y afirmaciones presentados.

En relación a los criterios establecidos para la elección apropiada del rastreo bibliográfico, estos se han fundamentado en los dos pilares fundamentales de la conciliación: la esfera familiar y la laboral. En virtud de ello, se ha realizado una selección de bibliografía que delimita y aborda la temática en cuestión.

Además de los elementos mencionados previamente, existen otros subcomponentes relevantes en el ámbito de la conciliación, como la política y la cultura, que también influyen de manera significativa en este proceso. Por tanto, resulta igualmente importante llevar a cabo una búsqueda exhaustiva de contenido relacionado con estos aspectos adicionales.

Para ello, se ha realizado la indagación del contenido a través de los aspectos mencionados anteriormente.

En primer lugar, la política y las leyes que amparan la temática de la conciliación, así como su recorrido histórico y las razones por las que fueron necesarias su redacción. En segundo lugar, la familia, ya que es el segundo pilar fundamental de la conciliación, cuya búsqueda ha sido más sencilla, ya que existe una realidad en la que muchas personas son afectadas y, por lo tanto, existe gran cantidad de investigaciones y teorías sobre su implicación. En tercer lugar, los aspectos laborales, otro pilar de la conciliación, en el que se ha intentado plasmar desde el punto de vista de los y las trabajadores/as, así como el de las empresas. Por último, también hemos incorporado los aspectos sociales y culturales, que incluyen estereotipos

de género, roles y otros principios que afectan a los individuos en la conciliación de la vida laboral y familiar.

Entre los criterios de inclusión para la búsqueda, principalmente hemos indagado sobre contenidos de argumentación desde una perspectiva feminista o de género, en el que se tuviera en cuenta el enfoque de la mujer. Esto no ha sido motivo de exclusión de aquel contenido que no contase con dicha perspectiva, pero sí ha sido en menor medida.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, en los siguientes cuadros se encuentra la bibliografía empleada para la elaboración de la revisión teórica, así como una explicación más detallada.

Cuadro 1.

Rastreo bibliográfico consultado para delimitar la temática de conciliación laboral y familiar en cuanto a conceptos y leyes.

TÍTULO	AUTOR	CAPÍTULO/ APARTADO	INCORPORACIÓN	FUENTE DE DATOS
Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras	Boletín Oficial del Estado	Boletín Oficial del Estado	Ley responsable de la calidad en los entornos de trabajo	Secundaria
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.	Boletín Oficial del Estado	Boletín Oficial del Estado	Ley de Igualdad de género	Secundaria
Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en España y sus avances en la equidad de género	Armijo Garrido, L.	Revista interdisciplinaria de estudios de género de El Colegio de México	Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a Personas en Situación de Dependencia. Entendimiento de los roles de género	Terciaria
Concepto Conciliación de la vida laboral y familiar	Real Academia Española		Concepto de conciliación	Terciaria
Responsabilidad social corporativa y la conciliación de la vida laboral y familiar.	Díez Borque, E.		Concepto de Techo de cristal y Suelo pegajoso	Terciaria
Desigualdades de género en salud: la conciliación de la vida laboral y familiar	Artazcoz et al.	Informe Sepas	Políticas de igualdad para la conciliación	Terciaria

Cuadro 2.

Rastreo bibliográfico consultado para delimitar la temática de conciliación laboral y familiar en cuanto a los aspectos laborales.

TÍTULO	AUTOR	CAPÍTULO/ APARTADO	INCORPORACIÓN	FUENTE DE DATOS
La conciliación de la vida laboral y familiar a través de la adaptación de la jornada: una herramienta para la igualdad de género y la productividad	Sonia Morán Roa	Revista de Trabajo y Seguridad Social pag. 185-214	Adaptación de jornadas	Terciaria
De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo	Emma Rodríguez Rodríguez	Revista de Derechos Sociales 11 (1) pag 40-78	Mujeres en el mundo laboral	Terciaria
La conciliación desde la perspectiva del tiempo de trabajo en España: son malos tiempos para conciliar	Gorelli Hernández, J.	Revista de la Facultad de Derecho de México	Adaptación y tiempo de jornada laboral	Terciaria
La responsabilidad familiar empresarial en la gestión de empresas	Valdivieso López, E	Revista de Investigación de la Facultad de Derecho	Responsabilidad familiar en la empresa	Terciaria
Digitalización y empleo: retos del futuro del trabajo desde una perspectiva de género.	Durán Bernardino, M.	Revista de Estudios Jurídicos	Retos laborales para las mujeres	Terciaria

TÍTULO	AUTOR	CAPÍTULO/ APARTADO	INCORPORACIÓN	FUENTE DE DATOS
Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.	Sánchez, C. P., & Mozo, A. M. G.	Athenea Digital	Jornadas laborales	Terciaria
Mujeres y teletrabajo: más allá de la conciliación de la vida laboral y personal.	Mozo, A. G	Revista de economía, empresa y sociedad	Teletrabajo	Terciaria
Conciliación familia-trabajo y sintomatología externalizante de los hijos e hijas: papel mediador del clima familiar	Martínez-Pampliega, A., Ugarte, I., Merino, L., & Herrero-Fernández, D.	Revista iberoamericana de psicología y salud	Doble jornada de trabajo para el género femenino	Terciaria
Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales	Correa Carrasco, et al.		Directivos y su cultura de la conciliación	Terciaria
¿Influye la cultura de conciliación laboral y personal en el deseo de abandonar la organización?	Lamane, J.		Directivos y su cultura de la conciliación	Terciaria
La organización del tiempo de trabajo con perspectiva de género: la conciliación de la vida privada y la vida laboral	Casas Baamonde, ME.	Vol. 2. N°177. 17-21.	Tiempo de trabajo y vida privada	Terciaria

Cuadro 3.

Rastreo bibliográfico consultado para delimitar la temática de conciliación laboral y familiar en cuanto a los aspectos familiares.

TÍTULO	AUTOR	CAPÍTULO/ APARTADO	INCORPORACIÓN	FUENTE DE DATOS
La conciliación de la vida laboral y familiar como proyecto de calidad de vida desde la igualdad	Natalia Papí Galvez	pag 91-107	Calidad de vida	Terciaria
Encuesta de Población Activa (EPA) Módulo sobre conciliación entre la vida laboral y familiar.	Instituto Nacional de Estadística		Desigualdad de género en el hogar	Terciaria
La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral.	Sabater Fernández, M. C		Modelo tradicional de familia	Terciaria
Lo doméstico. Mujeres y género en América Latina.	Freie Universität Berlin	Instituto de Estudios Latinoamericanos	Perspectiva esencialista	Terciaria
La conciliación de la vida laboral y familiar de los hombres ¿Cuál es la realidad?	Nieto Cuevas, P.	Revista de Políticas de Bienestar y Trabajo Social	Conciliación laboral y familiar del hombre	Terciaria

Cuadro 4.

Rastreo bibliográfico consultado para delimitar la temática de conciliación laboral y familiar en cuanto a los aspectos sociales y culturales.

TÍTULO	AUTOR	CAPÍTULO/ APARTADO	INCORPORACIÓN	FUENTE DE DATOS
La persistencia del patriarcado	Lamo Velado, I.		Opresión de las mujeres en el siglo XXI	Secundaria
La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar	Ruiz-López, P., Pullas-Tapia, P., Parra-Parra, C., Zamora-Sánchez, R.	Revista de Comunicación de la SEECI	Roles de género	Terciaria
Las políticas de conciliación en España y sus efectos: un análisis de las desigualdades de género en el trabajo del hogar y el empleo.	Gracia, P., Bellani, D.	Fundación Alternativas	Roles de género	Terciaria
Desigualdades de género en el mercado laboral	Cebrián, I., Moreno, G.	Panorama Social	Segregación y estereotipos de género	Terciaria
La mujer emprendedora: identidad profesional y factores culturales de género	Fernández, C. S.	Revista multidisciplinar de estudios de género	Aspectos culturales y sociales que generan desigualdad	Terciaria

Cuadro 5.

Rastreo bibliográfico consultado para delimitar la temática de conciliación laboral y familiar en cuanto a los aspectos generales.

TÍTULO	AUTOR	CAPÍTULO/ APARTADO	INCORPORACIÓN	FUENTE DE DATOS
La teoría bioecológica de Urie Bronfenbrenner: su desarrollo, conceptos básicos y cuestiones críticas. Springer International Publishing	Tudge JR, Merçon- Vargar EA y Payir A.	pág 235-254	Modelo Ecosistémico	Terciaria
Babies and Bosses Reconciling Work and Family Life: A Synthesis of Findings for OECD Countries	OCDE		Igualdad de género	Terciaria
El marco jurídico de la conciliación: Revisión de las políticas de conciliación en España desde 1999 hasta 2009.	Martín- Llaguno, M., & Guirao Mirón, C.		Esfuerzo institucional	Terciaria

En los cuadros expuestos se ha descrito el mapa de ruta recorrido para alcanzar la finalidad perseguida en este trabajo, que ha consistido en el planteamiento de un análisis de la Conciliación de la vida Laboral y Familiar, incorporando los diferentes sistemas que afectan a la temática y con una especial relevancia desde una perspectiva de género.

Podemos afirmar que el método de investigación utilizado en este estudio proporciona una base sólida de recopilación y análisis que facilitará una comprensión más profunda y precisa del fenómeno estudiado, lo que contribuye a la aportación de nuevas teorías robustas y creíbles, cuyos fundamentos se exponen a lo largo de los apartados que vienen a continuación.

RESULTADOS

A continuación, se exponen los resultados y hallazgos más relevantes, organizados por áreas, acerca del objeto de estudio que nos ocupa este trabajo.

Aspectos políticos

Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar han adquirido una creciente relevancia en el ámbito laboral y social en las últimas décadas. Es por ello, por lo que dedicaremos a este aparato cierta trascendencia ya que, de alguna manera apuntala y consolida el avance desarrollado en esta materia.

En un mundo donde las demandas laborales y las responsabilidades familiares a menudo entran en conflicto, se reconoce la importancia de promover un equilibrio saludable entre ambos aspectos de la vida de las personas.

La conciliación laboral y familiar se refiere a la capacidad de las personas para combinar de manera armoniosa sus responsabilidades laborales con las obligaciones y necesidades familiares. Esto implica permitir a los trabajadores dedicar tiempo y atención adecuados tanto a sus carreras profesionales como a su vida personal, incluyendo al cuidado de los hijos, el apoyo a familiares dependientes y el tiempo para actividades de ocio y descanso.

Las políticas de conciliación laboral y familiar tienen como objetivo principal facilitar y promover el equilibrio necesario, proporcionando a los trabajadores las herramientas y el apoyo necesario para gestionar de manera efectiva sus responsabilidades laborales y familiares. Estas políticas pueden incluir medidas como horarios flexibles, teletrabajo, licencias parentales, programas de cuidado infantil, apoyo para el cuidado de familiares dependientes y programas de bienestar laboral.

Además de ser beneficiosas para los individuos y sus familias, las políticas de conciliación también tienen un impacto positivo en las organizaciones y la sociedad en general.

Estas políticas pueden contribuir a mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados, aumentar la productividad y la retención de talento, promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y reducir las desigualdades en el mercado laboral.

En resumen, las políticas de conciliación laboral y familiar son fundamentales para promover una cultura laboral más equitativa y humana en la que, las personas puedan alcanzar un equilibrio satisfactorio entre su trabajo y sus responsabilidades familiares. Estas políticas son una inversión valiosa que no solo beneficia a los individuos y las organizaciones, sino que también fomenta sociedades más inclusivas y equitativas (Gracia y Bellani, 2010).

Las políticas de conciliación en España: recorrido histórico.

Según Navarro (2007) las políticas públicas y sociales desarrolladas en España desde 1977 han experimentado una implementación más tardía y con una extensión limitada en comparación con la mayoría de los países europeos. Esta situación se observa en diversas áreas de la política social, incluyendo el sistema de pensiones, vivienda o políticas de atención a personas dependientes, y sin hacer excepción de las políticas de igualdad de género y conciliación.

En el ámbito de la igualdad de género, si bien se han promovido leyes y se han establecido organismos especializados para abordar la discriminación y la desigualdad de género, la aplicación efectiva de estas políticas ha sido desigual y ha enfrentado desafíos persistentes. La brecha salarial, la representación desigual de mujeres en posiciones de liderazgo y la persistencia de estereotipos de género son algunos de los problemas que aún persisten en la sociedad española.

En cuanto a las políticas de conciliación, si bien se han introducido medidas como la promoción del teletrabajo y la flexibilidad laboral, su implementación ha sido limitada y no ha alcanzado un nivel generalizado en todas las empresas y sectores. Muchos trabajadores y

trabajadoras todavía se enfrentan a dificultades para conciliar sus responsabilidades laborales y familiares, lo que limita su bienestar y su capacidad para desarrollarse tanto en el ámbito profesional como personal.

De acuerdo con las estadísticas encontradas en el Instituto Nacional de Estadística (2018), se puede observar el nivel de desigualdad de género en el trabajo del hogar que es notablemente más pronunciado en comparación con la mayoría de los países de Europa Occidental. En particular, la contribución relativa de los hombres al trabajo doméstico total es más baja que en los países vecinos de esta región. España se encuentra entre aquellos países europeos en los que una proporción más elevada de madres permanece fuera del mercado laboral y donde las mujeres dedican más tiempo al trabajo familiar en comparación con los hombres. Estos indicadores se vinculan con el esfuerzo público insuficiente por parte del Estado en la provisión de servicios para la familia. Mientras que, aquellos países con mejores indicadores de igualdad de género, se observa un compromiso más sólido en la implementación de políticas y servicios que apoyan la igualdad de género y la conciliación de la vida laboral y familiar (OCDE, 2009).

El primer avance legislativo sustancial en la conciliación del empleo y la vida privada en España se produjo en el año 1999, durante la primera legislatura del gobierno del Partido Popular, presidido por José María Aznar López, cuando siguiendo los criterios establecidos en el Tratado de Ámsterdam de 1999, se promulgó la “Ley 39/1999, de 5 de noviembre”, que introdujo reformas en la Ley del Estatuto de trabajadores y otras modificaciones legislativas de carácter social y laboral (Gracia y Bellani, 2010).

Entre las medidas adoptadas en la ley nombrada con anterioridad, se encontraba la posibilidad de reducir la jornada laboral por motivos familiares en casos específicos, así como la opción de tomar una excedencia laboral por razones familiares, como la maternidad. Además, se reguló la nulidad del despido laboral por discriminación de género y se avanzó en

el sistema de permisos de maternidad y paternidad (Gracia y Bellani, 2010). En este sentido, se otorgaba a los padres la posibilidad de acceder a semanas correspondientes estipuladas por la ley para la maternidad. Estos cambios eran necesarios para otorgar derechos fundamentales a las familias, los hijos y las mujeres, pero se consideraban insuficientes. A pesar de estos avances, el sistema legislativo español seguía siendo deficiente en términos de igualdad de género y conciliación.

Cuadro 6.

Permisos recogidos durante el año 2018 por la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral.

Permisos	Observaciones
Adopción/acogimiento	16 semanas, con posibilidad de ampliación.
Fallecimiento, accidente o enfermedad grave	<i>Familiar 1º grado: 4 días hábiles en la misma localidad, 5 días en distinta localidad. Familiar 2º y 3º grado: 2 días hábiles en la misma localidad, y 3 días hábiles en distinta localidad.</i>
Lactancia	1 hora o 2 medias horas. Es posible acumular el permiso con la baja de maternidad (4 semanas)
Cuidado directo o Guarda legal	Reducción de jornada con reducción de salario. Mientras se mantenga la situación de hijos menores de 12 años o personas con discapacidad al cuidado.
Maternidad	16 semanas de permiso (6 obligatorias)
Reducción de jornada por guarda legal	Reducción entre medio y un tercio de la jornada con la respectiva reducción de salario.
<i>Permiso por fuerza mayor familiar</i>	<i>Parientes 2º consanguinidad: 2 días. Requiere desplazamiento: 4 días.</i>

Con los años, durante la primera legislatura de gobierno, por parte de José Luis Rodríguez Zapatero por el Partido Socialista Obrero Español, es promulgada en España la última ley hasta el momento, en el ámbito de conciliación laboral y familiar, conocida como

“Ley Orgánica 3/2007, aprobada el 22 de marzo”. Esta ley tiene un enfoque más progresista, lo cual era previsible considerando las limitaciones de la legislación anterior (Gobierno de España, 2007).

La Ley Orgánica 3/2007 establece la igualdad de género como elemento transversal y fundamental para el desarrollo democrático del país. Introduciendo avances en diversos aspectos relacionados con la igualdad de género, como la violencia de género, la representación femenina en espacios públicos y las políticas de género de afirmación positiva (BOE, 2007).

Cuadro 7.

Leyes españolas actuales relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar.

<p>Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.</p>	<p>Establece medidas para favorecer la conciliación, como el derecho a reducir la jornada laboral por cuidado de hijos o familiares dependientes, el derecho a adaptar la jornada o el derecho a solicitar excedencias.</p>
<p>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, Igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p>	<p>Promoción de la igualdad de género en todos los ámbitos, incluyendo medidas específicas para fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar.</p>

En cuanto a la conciliación e igualdad, la ley vigente introduce modificaciones legislativas, aunque no de carácter estructural. Algunos de los cambios más destacados en esta dirección incluyen la imposición de sanciones más severas por despido discriminatorio basado en género, la ampliación limitadas de las opciones de baja por maternidad y paternidad, una mayor flexibilidad y elección para la reducción de jornada de padres y madres con hijos de edad preescolar, un incremento limitado de los derechos familiares durante el periodo de lactancia y una mayor protección para las madres en relación con los riesgos laborales durante el periodo de embarazo.

Es importante destacar que, recientemente, se ha creado el Ministerio de la Igualdad (entre hombres y mujeres) en el ámbito político, lo cual refleja una perspectiva y sensibilidad distinta entre el Partido Popular y el Partido Socialista Obrero Español.

Es probable que la falta de una ampliación “sustancial” de las prestaciones, ayudas y servicios a los padres y madres con hijos e hijas menores, en la Ley para la igualdad, resulte en un cambio menos significativo en términos de equidad laboral y doméstica en comparación con lo que se podría lograr mediante políticas universales. Si las estrategias políticas no cambian, es previsible que haya un aumento significativo en el desempleo femenino, una mayor desigualdad de clase, un incremento en los gastos de subsidios de desempleo, una reducción de la capacidad de elección de los padres y un largo etcétera. Por último, en España, sólo una minoría de empleados en el sector privado trabaja a jornada parcial. Por lo que se entiende que no existe un esfuerzo institucional que haga frente a las dificultades que presenta la conciliación de la vida laboral y familiar (Martín y Guirao, 2013).

Dada la existencia de las estrategias políticas de conciliación que se mantienen en España, muchas parejas con dos sueldos y con hijos menores a su cargo, y que presenten recursos económicos medios y bajos, tienen problemas para conciliar el empleo con la vida familiar. Estas políticas existentes, darán lugar, una vez más, a que las mujeres, particularmente con un nivel de estudios bajo, sean quienes sufren el carácter residual de las políticas familiares que ha tenido y se mantiene hoy en día en España.

A partir del cuidado de los hijos menores a cargo, los servicios de atención infantil fueron considerados en el IV Plan de Igualdad de Oportunidades (2003-2006), de igual manera, el Consejo de la Unión Europea, adoptó los objetivos establecidos en el Consejo Europeo en el año 2002 relacionados con esta temática y mejoró la situación mediante el aumento de la cobertura de la educación escolar obligatoria, y ampliando el acceso a las guarderías (Consejo de la Unión Europea, 2006). De acuerdo con esto, se crea la Ley 39/2006, de Promoción de la

Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia. Esta ley plantea la atención infantil directa, además de medidas relativas al acceso a servicios de cuidado en condiciones de igualdad, como la protección a través de prestaciones sociales y mejora de los servicios públicos de cuidados, la promoción de la participación de agentes sociales para generar nuevas condiciones de igualdad en el cuidado y conciliación, o por último el reconocimiento del papel de la familia, y particularmente, de la mujer en la atención a los cuidados (Armijo, 2018).

El Estado social puede cubrir los principios precedentes y aún excluir a las mujeres, por ello, es importante tener conciencia de las condiciones imprescindibles para las mujeres. En la actualidad, no hay una reforma de las instituciones androcéntricas que privilegian a los hombres en el mercado laboral, como jornadas laborales completas, un nivel educativo superior a las mujeres o puestos de liderazgo. Por otra parte, el entender la familia desde una función reproductora del orden de género, devalúa el valor a las tareas femeninas que son asociadas de manera directa el concepto de mujer y madre (Armijo, 2018).

Cuadro 8.

Medidas adoptadas en las políticas de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar durante el año 2018.

Previsiones relacionadas con el empleo	Organización del tiempo de trabajo	Duración de la jornada de trabajo
		Jornada flexible o diferida
		Salidas pactadas para atención de necesidad familiares o administrativas
		Permisos programados para capacitación o desarrollo de proyectos personales
		Combinación de jornadas de trabajo en la empresa-hogar
		Tiempo de vacaciones adicional al legal.
		Excedencias sin sueldo para capacitación o por motivos personales
	Permisos por responsabilidades familiares	Nacimiento de hijos
		Matrimonio
		Muerte de familiar directo
Enfermedades de personas dependientes		
Prestación de servicios	Servicios para el cuidado	Cuidado infantil
		Cuidado de ancianos
		Recreación infantil o actividades para hijos
		Apoyo a labores domésticas
		Apoyo en realización de trámites
	Beneficios monetarios	Ayuda por hijos
		Ayuda por ancianos o personas dependientes

Beneficios monetarios o en especie de la S.S. y los beneficios fiscales.	Beneficios fiscales	Desgravaciones por hijos
		Desgravaciones por ancianos o personas dependientes
		Ayudas o desgravaciones por contratar a personas con hijos o personas dependientes
		Subsidios y ayudas al sector privado de los cuidados

Aspectos laborales

La revisión teórica expuesta pretende describir y analizar los aspectos destacados que caracterizan a las mujeres en el mercado laboral, así como los tipos de empleos que ocupan o cómo afecta su participación laboral en la vida familiar. Este análisis permite observar la brecha de género existente pese a los avances en la participación masculina en los últimos años, dejándose ver el reparto desigual en las responsabilidades del hogar y la familia entre las mujeres y hombres.

Según Cebrián y Moreno (2018), los empleos precarios, la segregación ocupacional y profesiones predefinidas para las mujeres son características del empleo femenino. De acuerdo con lo expresado por los autores nombrados, la segregación está presente en la sociedad por los estereotipos de género, que condicionan las preferencias de estudios y empleos, de igual manera que es el resultado de numerosas desigualdades en los accesos a empleos o promoción dentro del empleo.

Otro aspecto importante que dificulta en el empleo femenino es el conocido concepto “techo de cristal”. Este fenómeno se entiende como la dificultad de acceso a puestos mejor pagados y de mayor responsabilidad por el hecho de ser mujer y todo lo que ello conlleva. Haciendo referencia a lo nombrado anteriormente, las preferencias de estudios y empleos que presentan las mujeres muestran la desigualdad que es compartida culturalmente. Este concepto viene acompañado de otro conocido como “suelo pegajoso”, que mientras el anterior no te

permite acceder a rangos superiores en lo laboral, el “suelo pegajoso” te atrapa en puestos peor remunerados y que requieren baja cualificación (Cebrián y Moreno, 2018).

No hay que olvidar que muchas mujeres están empleadas a media jornada o tiempo parcial para poder conciliar la vida laboral con la familiar. Esto no solo les permite tener más tiempo para las labores domésticas y familiares, también implica menores ingresos y prestaciones sociales.

Pese a que el modelo tradicional de la organización familiar ha experimentado grandes cambios en las últimas décadas. La incorporación de las mujeres en el mundo laboral ha conllevado un cambio en los hogares, la maternidad e incluso en la reproducción, pero siguen teniendo el peso de la responsabilidad familiar. Por ello y por todo lo nombrado, las mujeres aceptan empleos de baja calidad y precarios, evidenciando la necesidad de nuevas medidas y/o modificar las medidas actuales para garantizar de forma efectiva la conciliación de la vida laboral y familiar.

Además, los empleos predeterminados para las mujeres constituyen y promueven el papel tradicional de la mujer, como en áreas de salud o educación, en las que son infravaloradas socialmente (Sabater, 2014).

La problemática de la conciliación de la vida laboral, familiar y privada ha presentado mayor relevancia en el siglo XXI. Cada vez es más frecuente la promoción del bienestar y la mejora de la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras, que como consecuencia mejoran la productividad y la fidelidad. Para ello, y bajo el impacto del COVID-19, se incorporaron en líneas generales nuevas medidas de flexibilización laboral, como el teletrabajo (Lamolla, 2020). Pese a ser una estrategia de conciliación tanto para hombres como para mujeres, ha sido predominante para las mujeres, reforzando los roles tradicionales de género, ya que es la medida en la que mejor se puede conciliar. Esto presenta un gran riesgo, puesto que puede

emplearse como un mecanismo que favorezca la desigualdad y diferenciación de los roles de género.

Según Sánchez y Mozo (2009), el mundo laboral sigue priorizando la presencialidad y la disponibilidad de largas jornadas laborales en el lugar de trabajo, y que, junto a las políticas de conciliación implementadas por el estado, sigue sin compatibilizar la conciliación de la vida laboral y familiar. Asimismo, muchas empresas y organizaciones hacen uso de la presencialidad como valor del trabajo de sus empleados, estableciendo ascensos o promociones, en cambio, aquellas personas, que en su mayoría son mujeres, que teletrabajan, deben renunciar a esas opciones.

Aspectos familiares

La incorporación de las mujeres en el mundo laboral ha fomentado cambios en las dinámicas familiares, disminuyendo la media de la nupcialidad de las mujeres, así como la media de la natalidad. Tal vez parezcan aspectos independientes, pero sí debemos preguntarnos qué puntos necesitan las familias para afrontar la conciliación de la vida laboral y familiar (Cebrián y Moreno, 2018).

Existen muchos aspectos, como la incorporación de las mujeres en el mercado laboral, el insuficiente cambio de roles de géneros tradicionales, la escasez de recursos y la dificultad de conciliación, entre otros muchos aspectos, que generan una gran indecisión a la hora de formar una familia. Asimismo, los cambios en el mercado de trabajo o en los sistemas de protección son considerados factores “macro” teniendo correlación con las acciones de los individuos.

Pese a los cambios de roles de género en la última década en las responsabilidades familiares, existe una tendencia natural hacia la participación de las mujeres en las responsabilidades familiares y del hogar, frente a los hombres siendo el soporte económico de

la familia (Martínez et al., 2019). Ahora bien, las mujeres presentan unas jornadas de trabajo más largas, ya que no solo dedican su tiempo a las responsabilidades familiares, sino que muchas de ellas tienen un empleo remunerado, por ende, tienen una doble jornada de trabajo.

Según Artazcoz et al. (s.f.), las políticas de igualdad para la conciliación y participación de la mujer en el mercado laboral son insuficientes, por lo que muchas mujeres optan por dejar el empleo remunerado y dedicarse a las responsabilidades domésticas. Aunque también existen situaciones familiares que no puedan afrontar sus gastos con un solo salario por ser de clase baja o familias monomarentales y/o monoparentales, que no presentan el modelo de familia nuclear patriarcal.

En vista del poco impacto favorable de las políticas de igualdad y las políticas de desarrollo de la educación infantil, muchas madres y padres se ven en la obligación de escolarizar a sus hijos antes de la etapa educativa obligatoria. En otros términos, niños y niñas que tengan entre 0 y 3 años, están sufriendo el escaso desarrollo de centros públicos (Artazcoz et al., s.f.). Este limitado desarrollo se debe a dos grandes razones políticas: por un lado, las tasas de paros elevadas de población femenina que no requieren de los servicios; y por otro lado, la existencia de familiares, mayoritariamente abuelas, que se hacen cargo de los menores mientras sus progenitores están trabajando. Sin embargo, este escaso desarrollo de políticas de desarrollo de la educación infantil perjudica a las madres y abuelas, que estando en edad de trabajar deben hacer frente a estos cuidados.

Estudios como los realizados por Artazcoz et al. (s.f.) o Ruíz López et al. (2018), los roles sociales determinados por el sexo y género perjudican la salud, especialmente a las mujeres. Este dominio de los roles de género tiene relación con la poca atención de los hombres en las responsabilidades familiares y del hogar. Pese a que las mujeres presentan una mayor esperanza de vida, su estado de salud es peor, y muchas veces viene ocasionada por la

sobrecarga de las responsabilidades familiares o, como nombramos con anterioridad, las dobles jornadas.

Según Artazcoz et al. (s.f.), considera el trabajo doméstico una jornada interminable, ya que socialmente no es reconocido, pese a sus implicaciones físicas y amargas. Por lo que recalca el fomento de la participación de la mujer en el mercado laboral, ya que genera una amplia red de relaciones sociales, independencia económica e igualdad en las relaciones de poder con su pareja. Además, según Ruíz López et al. (2018), en España, las políticas de familia intensifican la división sexual del trabajo, por lo que se deben cambiar y realizar unas políticas de conciliación y de familia que sean a partir de una perspectiva de género.

Aspectos culturales y sociales

A pesar de los notables cambios ocurridos en el ámbito laboral, económico y tecnológico en las últimas décadas, es importante señalar que los avances culturales, valores y otros principios han experimentado un progreso más lento. Este ritmo pausado de cambio puede atribuirse principalmente a las persistentes desigualdades y diferencias de género que aún prevalecen en nuestra sociedad (Díez, 2019).

A lo largo del tiempo, han surgido transformaciones significativas en el ámbito laboral, con la inclusión de las mujeres en roles profesionales y ocupaciones que anteriormente eran inaccesibles. Asimismo, los avances tecnológicos y la globalización han abierto nuevas oportunidades para ambos sexos. Sin embargo, muchas de las estructuras y creencias arraigadas en nuestra sociedad aún perpetúan desigualdades y obstáculos para la igualdad de género.

La cultura juega un papel fundamental en la forma en que percibimos los roles de género y en cómo se asignan las responsabilidades en el ámbito familiar y laboral. A pesar de los esfuerzos por promover la igualdad de género, persisten estereotipos arraigados. Estos roles de género tradicionales limitan las opciones y oportunidades de hombres y mujeres,

perpetuando las desigualdades y diferencias en el ámbito laboral y más allá (Gracia y Bellani, 2010).

Además de las barreras culturales, las diferencias de género también se manifiestan en las políticas y estructuras institucionales. Las mujeres continúan enfrentando obstáculos en su avance profesional, como la brecha salarial, la falta de oportunidades, o la falta de representación en puestos de liderazgo. Asimismo, la falta de políticas de conciliación laboral y familiar adecuadas dificulta que las mujeres puedan equilibrar sus responsabilidades profesionales y familiares de manera satisfactoria (Díez, 2019).

Según Freie Universität Berlin (2018), la perspectiva esencialista se entiende como un instrumento para esconder, la asignación del rol doméstico a la mujer, como una construcción de la cultura. Desde esta perspectiva, es posible observar y analizar las múltiples discriminaciones que sufre el género femenino en las sociedades de cultura patriarcal. Algunas de estas dinámicas de desigualdad son el trabajo doméstico y su catalogación a la mujer; o la exclusión sistemática de puestos de trabajo o responsabilidades por negarles un contrato por posibilidades de embarazo.

Para que exista una conciliación de la vida laboral y familiar, se requiere de políticas y programas que estén insertados en una cultura de conciliación, en el que puestos o mandos superiores estén comprometidos a la causa y colaboren en su implementación (Correa et al., 2020). Es importante reconocer que el cambio cultural y la superación de las desigualdades de género son procesos complejos que requieren un compromiso continuo por parte de la sociedad en su conjunto.

De acuerdo con Lamane (2014), es de vital importancia tener presente la cultura de conciliación que mantenga la empresa, ya que es fundamental que el desarrollo de prácticas y políticas de conciliación sean realistas y efectivas. Es necesario que los altos cargos entiendan y sean conscientes de la problemática de la conciliación de sus empleados, de igual manera,

los valores y creencias personales de los directivos juegan un papel importante para el resto de los empleados.

Es necesario promover una cultura que valore y fomente la igualdad de oportunidades, así como implementar medidas y políticas concretas que garanticen una distribución equitativa de las responsabilidades y oportunidades tanto en el ámbito laboral como en la vida cotidiana. Por lo que es crucial abordar estas barreras culturales y estructurales para lograr una sociedad más equitativa y justa donde todas las personas tengan las mismas oportunidades y derechos en todas las esferas de sus vidas.

Para finalizar, las políticas de conciliación son fundamentales para promover un equilibrio saludable entre la vida personal y profesional. Su objetivo es facilitar la integración armoniosa de las responsabilidades laborales y familiares, permitiendo a los empleados dedicar tiempo y atenciones adecuadas en ambos aspectos de sus vidas. Sin embargo, en España, estas medidas se han implementado de manera limitada y no han sido ampliamente adoptadas en todas las empresas y sectores. La persistente desigualdad de género y la discriminación en el ámbito laboral presentan desafíos que obstaculizan la capacidad de conciliación de las personas. Se requiere un mayor compromiso político y reformas estructurales para lograr una conciliación efectiva y promover una cultura laboral más equitativa y humana.

DISCUSIÓN

A pesar de que la conciliación laboral y familiar es fundamental en los aspectos laborales y familiares, resulta crucial considerar también el papel de la política y la cultura, ya que estos elementos pueden influir en su modificación y mejora.

A través de la implementación de leyes y medidas políticas, es posible abordar las desigualdades y estereotipos de género que afectan tanto a hombre como a mujeres en la distribución de responsabilidades domésticas y en el ámbito laboral.

La política tiene el potencial de generar cambios en la sociedad y la cultura, al promover la equidad de roles y estilos de vida. Una legislación justa y eficaz podría transformar la conciliación laboral y familiar en una realidad tangible, permitiendo a las mujeres, quienes suelen verse más afectadas, conciliar de manera saludable su empleo y vida personal. Asimismo, se podría lograr una equidad en las responsabilidades domésticas y familiares entre hombres y mujeres, evitando que ninguno de ellos se vea en la obligación de renunciar a su empleo para afrontar dichas obligaciones.

De acuerdo con Armijo (2018), las políticas de conciliación laboral y familiar desempeñan un papel fundamental en la promoción de una cultura laboral más equitativa, permitiendo a las personas alcanzar un balance satisfactorio entre su trabajo y vida privada. El autor sostiene que la inversión en estas políticas conlleva beneficios tanto para los individuos como para las empresas, al fomentar sociedades más inclusivas y equitativas.

Por otro lado, según Lamane (2014), es de suma importancia considerar la cultura de conciliación que prevalece en una empresa, ya que resulta crucial para garantizar que las prácticas y políticas de conciliación sean realistas y efectivas. Es fundamental que los altos cargos comprendan y sean conscientes de los desafíos relacionados con la conciliación que enfrentan sus empleados. Además, los valores y creencias personales de los directivos

desempeñan un papel significativo en la forma en que se aborda este tema y su influencia en el resto de los empleados.

Sin embargo, Cebrián y Moreno (2018) consideran que persiste una construcción social que obstaculiza el acceso de las mujeres a posiciones laborales más altas y con mayores responsabilidades. Además, se observa que las mujeres tienden a ocupar empleos menos remunerados y de media jornada, a fin de conciliar sus obligaciones domésticas y familiares.

De forma similar, Sabater (2014) destaca que las mujeres, debido a la construcción social que les afecta y los roles tradicionales asignados, son subestimadas socialmente por sus empleos, mayoritariamente relacionados con labores de cuidado, tanto en el ámbito doméstico como en el laboral.

Por consiguiente, según Martínez et al. (2019), los roles de género siguen estancados en la sociedad, ya que persiste una tendencia arraigada en la que se espera que las mujeres asuman el cuidado de la familia, mientras que los hombres se responsabilicen económicamente de ella.

A pesar de los esfuerzos para promover la igualdad de género, los estereotipos arraigados continúan prevaleciendo. Dichos roles de género tradicionales restringen las opciones y oportunidades tanto de hombres como de mujeres, perpetuando las desigualdades y disparidades tanto en lo laboral como en otros aspectos de la vida (Gracia y Bellani, 2010).

Cuadro 9.

Sistematización de los razonamientos entre los autores consultados y su interpretación de la conciliación de la vida laboral y familiar.

DIMENSIONES	AUTORES	RAZONAMIENTO
Aspectos Políticos	Armijo (2018)	Las políticas y medidas de conciliación presentan un papel fundamental y son efectivas.
Aspectos Laborales	Sabater (2014)	Los roles de género y las construcciones sociales perjudican en las elecciones de empleos, de igual manera que son infravaloradas en ellos.
	Gracia y Ballani (2010)	Los estereotipos arraigados siguen perpetuando las desigualdades.
Aspectos Familiares	Martínez et al. (2019)	Los roles de género son tendencias arraigadas y esperan a que las mujeres asuman el rol de cuidadoras.
Aspectos Culturales y sociales	Lamane (2014)	Tener en cuenta la cultura (valores y creencias) de conciliación de la empresa, para entender su influencia en el resto de empleados.
	Cebrián y Moreno (2018)	Existen construcciones sociales como el “techo de cristal” o el “suelo pegajoso” que dificulta la empleabilidad de las mujeres.

Estamos en condiciones de poder afirmar que la conciliación laboral y familiar es fundamental para lograr un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Para alcanzar una conciliación efectiva, es necesario considerar tanto el papel de la política como el de la cultura. A través de políticas y medidas adecuadas, se pueden abordar las desigualdades de género en la distribución de responsabilidades y promover una cultura laboral más equitativa. La inversión en políticas de conciliación no solo beneficia a los

individuos, sino también a las empresas y a la sociedad en general, al fomentar la inclusión y equidad.

Es importante que los directivos comprendan la importancia de la conciliación y que se promueva una cultura organizacional que respalde estas prácticas. Sin embargo, persisten obstáculos sociales y estereotipos que dificultan el acceso de las mujeres a mejores puestos de trabajo y las relegan a roles tradicionales de cuidadoras. Para superar estos desafíos, es necesario seguir trabajando en la eliminación de roles de género estereotipados y promover una mayor igualdad en las responsabilidades familiares y laborales. A pesar de los avances, es importante reconocer que aún existen estereotipos arraigados que perpetúan las desigualdades de género en diversos ámbitos de la vida.

Interrogantes

A pesar de la información recopilada en esta revisión teórica, persisten numerosas incertidumbres que rodean el tema en cuestión. Algunas de estos interrogantes son los siguientes:

- ¿Por qué a pesar de tener leyes de conciliación de la vida laboral y familiar siguen existiendo muchas personas que están perjudicadas y tienen dificultad para conciliar?
- Si realmente hay una ley de conciliación que sea efectiva, ¿por qué sigue existiendo una diferenciación de roles entre hombres y mujeres que forjan una familia y sea la mujer quien debe renunciar a su puesto de trabajo para poder hacer frente a las responsabilidades domésticas y familiares?
- ¿Las políticas de licencia por maternidad y paternidad son equitativas?
- ¿Se promueve la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos dentro del hogar?
- ¿Se valora y reconoce el trabajo no remunerado realizado en el hogar?

- ¿Qué medidas se están tomando para eliminar los estereotipos de género en relación con la conciliación familiar?
- ¿Cómo se aborda la brecha salarial de género en relación con la conciliación familiar?
- ¿Cuáles son los obstáculos que enfrentan las mujeres para ascender en sus carreras mientras equilibran sus responsabilidades familiares?
- ¿Se brinda apoyo y acceso a servicios de cuidado infantil asequibles y de calidad?

Todos estos cuestionamientos y sus posibles respuestas dan lugar a hipótesis de trabajo de otros posibles estudios que podrían realizarse en un futuro, en aras de elaborar aportaciones a mayor desarrollo que reivindique la conciliación familiar, como un derecho transversal y fundamental.

CONCLUSIONES

Para finalizar esta revisión teórica sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, hay que destacar la importancia de las políticas de conciliación en la promoción de la igualdad de género.

Se ha evidenciado la relevancia del enfoque feminista en la lucha por la equidad y la eliminación de los roles de género estereotipados que perpetúan las desigualdades. Por lo tanto, es fundamental contar con una ley sólida y estable cuyo alcance no pueda ser mermado a merced de la ideología política partidista de quien ostente poder de gobierno de un estado, garantizando así la continuidad y un mayor desarrollo de las medidas de conciliación y su efectividad a largo plazo.

También, se ha subrayado la injusticia que aún sufren las mujeres en la conciliación, enfrentando obstáculos para su desarrollo personal y asumiendo una carga desproporcionada de las responsabilidades familiares. Es imperativo seguir trabajando en la implementación de políticas inclusivas y en la sensibilización de la sociedad para lograr una verdadera igualdad en la conciliación laboral y familiar.

De acuerdo a las políticas de conciliación, su análisis revela que si bien promueven la búsqueda de igualdad de oportunidades y contienen elementos de equidad de género, siguen siendo limitadas en su alcance y efectividad como nombramos anteriormente. Estas políticas abordan las dimensiones de redistribución y reconocimiento de la equidad de género pero no logran dismantelar los obstáculos institucionales que impiden considerar a las madres trabajadoras como sujetos de pleno derecho.

La distribución de recursos en estas políticas es limitada y no aborda suficientemente, las injusticias existentes en la familia y el mercado de trabajo. El reconocimiento también es insuficiente, ya que no cuestiona la centralidad de las madres en la crianza y no involucra la participación activa de las madres y padres en la configuración de las políticas.

Además, estas políticas se basan en marcos normativos que favorecen la discrecionalidad y no promueven la igualdad sustantiva. En definitiva, las políticas requieren una transformación radical para abordar las inequidades estructurales y lograr una división equitativa del trabajo y un reconocimiento genuino de los derechos de las madres trabajadoras.

En cuanto a la evolución de la participación laboral de las mujeres en España indica un crecimiento continuo en el mercado de trabajo. Sin embargo, es necesario asegurar que este aumento no implique la renuncia de las mujeres a formar una familia o la creación de empleos segregados con peores condiciones y remuneración.

Por lo tanto, las políticas deben centrarse en el fomento del empleo, la igualdad y la conciliación de la vida laboral y familiar. Incrementar y mejorar la participación laboral femenina es un objetivo que beneficia tanto a las mujeres como a la sociedad en general. Un sistema equitativo y de organización del trabajo genera beneficios en términos de productividad y trabajadores motivados y cualificados.

Tanto los gobiernos como las empresas están comenzando a tomar conciencia de esta realidad y están implementando iniciativas innovadoras para abordar el problema de conciliación de la vida laboral y familiar. Si bien muchas de estas medidas se centran en las mujeres como proveedoras primarias de cuidados, es crucial destinar estos programas tanto a hombres como a mujeres para promover la igualdad de género en el mercado laboral. Esto requiere un cambio en las percepciones sociales de los roles de género y una política educativa orientada a reconocer la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

Pese a la revisión teórica realizada, aún persisten muchos interrogantes en torno al tema de la conciliación de la vida laboral y familiar. Estas preguntas abarcan desde la efectividad de las leyes de conciliación hasta la existencia de roles de género diferenciados en la familia. Dudas sobre el reconocimiento del trabajo no remunerado en el hogar o sobre la promoción de

la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos. Además, se cuestiona si se proporciona un apoyo adecuado y un acceso a servicios de cuidado infantil asequibles y de calidad.

Estas incertidumbres que no han sido respondidas durante este estudio, abren la posibilidad de nuevos estudios que puedan contribuir al desarrollo de la conciliación como un derecho fundamental y transversal.

Finaliza aquí este Trabajo sobre la conciliación de la vida familiar y laboral desde una perspectiva de género, que supone uno de los temas más relevantes en la sociedad actual, presentando un desafío complejo que requiere de una atención continua tanto en las empresas como en la sociedad en general. Es hora de reconocer que la conciliación de la vida familiar y laboral es un aspecto esencial del bienestar individual y colectivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Armijo Garrido, L. (2018). Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en España y sus avances en la equidad de género. *Revista interdisciplinaria de estudios de género de El Colegio de México*, 4. Extraído de <https://www.scielo.org.mx/pdf/riegcm/v4/2395-9185-riegcm-4-e183.pdf>

Artazcoz, L., García-Calvente, M. D. M., Esnaola, S., Borrell, C., Sánchez-Cruz, J. J., Ramos, J. L., Cabrera-León, A. (2002). Desigualdades de género en salud: la conciliación de la vida laboral y familiar. *Informe Sespas*, 1. Extraído de https://www.researchgate.net/profile/Maria-Del-Mar-Garcia-Calvente-2/publication/235231978_Desigualdades_de_genero_en_salud_la_conciliacion_de_la_vida_laboral_y_familiar/links/0fcfd51213c7ad8f5f000000/Desigualdades-de-genero-en-salud-la-conciliacion-de-la-vida-laboral-y-familiar.pdf

Boletín Oficial del Estado (1999). Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Extraído de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1999-21568>

Boletín Oficial del Estado (2017). Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Extraído de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

Casas Baamonde, ME. (2019). La organización del tiempo de trabajo con perspectiva de género: la conciliación de la vida privada y la vida laboral. Universidad Complutense de Madrid. Vol. 2. N°177. 17-21.

Cebrián, I., Moreno, G. (2018). Desigualdades de género en el mercado laboral. *Panorama Social*. N° 27. Extraído de https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PS/027art05.pdf

Correa Carrasco, M., Quintero liMa, M. G., Molina Navarrete, C., Velázquez Fernández, M., Olarte Encabo, S., Williams Jiménez, I., ... & López Jiménez, J. M.

(2020). Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales (Objetivos de Desarrollo Sostenible 3, 5, 8, 10). Extraído de https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/29762/riesgos_lopez_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Díez Borque, E. (2019). Responsabilidad social corporativa y la conciliación de la vida laboral y familiar. Techos de cristal. Extraído de <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/31761/TFG-%20Diez%20Borque%2c%20Epifanio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Durán Bernardino, M. (2021). Digitalización y empleo: retos del futuro del trabajo desde una perspectiva de género. Universidad de Granada. Revista de Estudios Jurídicos. N° 21, e6761. <https://doi.org/10.17561/rej.n21.6761>

Fernández, C. S. (2018). La mujer emprendedora: identidad profesional y factores culturales de género. *Femeris: Revista multidisciplinar de estudios de género*, 3(2), 55-78. Extraído de <https://pdfs.semanticscholar.org/bacb/7bc8df0d2fc039bc9b36cd722f09f3b18b65.pdf>

Freie Universität Berlin (2018) Lo doméstico. Mujeres y género en América Latina. Instituto de Estudios Latinoamericanos. https://www.lai.fu-berlin.de/es/e-learning/projekte/frauen_konzepte/projektseiten/konzeptebereich/je_domestico/contexto/index.html

GALA DURÁN, C. (2021), “La relación entre el teletrabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar: el papel de la normativa y la negociación colectiva”, Anuario IET, de trabajo y relaciones laborales, vol. 7.

Gracia, P., Bellani, D. (2010). Las políticas de conciliación en España y sus efectos: un análisis de las desigualdades de género en el trabajo del hogar y el empleo. Fundación Alternativas. Extraído de https://observatorio.campus-virtual.org/documentos/Gracia-Bellani_Alternativas51_Politic-conciliacion.pdf

Gorelli Hernández, J. (2019). La conciliación desde la perspectiva del tiempo de trabajo en España: son malos tiempos para conciliar. *Revista de la Facultad de Derecho de México*. Tomo LXIX, Vol. 2. N° 273. <http://dx.doi.org/10.22201/fder.24488933e.2019.273-2.68633>

Instituto Nacional de Estadística (2019). Encuesta de Población Activa (EPA) Módulo sobre conciliación entre la vida laboral y familiar. Extraído de https://www.ine.es/prensa/epa_2018_m.pdf

Lamane, J. (2014). ¿Influye la cultura de conciliación laboral y personal en el deseo de abandonar la organización?. Extraído de <https://repositorio.upct.es/bitstream/handle/10317/4261/tfm458.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lamo Velado, I. (2021). La persistencia del patriarcado. Análisis sociolegal sobre la desinstitucionalización de la familia nuclear patriarcal y la evolución de la opresión de las mujeres en el siglo XXI. *IgualdadES*, 5, 427-459. <https://doi.org/10.18042/cepc/IgdES.5.05>

López Núñez, M^a. I. (2019), “El conflicto de la conciliación laboral y familiar”, *Boletín Informativo del Observatorio de Riesgos Psicosociales*, UGT, n° 31, <http://www.observatorioriesgospsicosociales.com/sites/default/files/publicaciones/Boletin%2031%20WEB.pdf>

Martín-Llaguno, M., & Guirao Mirón, C. (2013). El marco jurídico de la conciliación: Revisión de las políticas de conciliación en España desde 1999 hasta 2009. Extraído de https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/34653/1/2013_Martin_Guirao_Portularia.pdf

Martínez-Pampliega, A., Ugarte, I., Merino, L., & Herrero-Fernández, D. (2019). Conciliación familia-trabajo y sintomatología externalizante de los hijos e hijas: papel

mediador del clima familiar. *Revista iberoamericana de psicología y salud*, 10(1).
Extraído de <https://www.rips.cop.es/pdf/art232019e23.pdf>

MELLA MÉNDEZ, L. (2016), “Nuevas tecnologías y nuevos retos para la conciliación y la salud de los trabajadores”, *Revista Trabajo y Derecho*, nº 16.

MELLA MÉNDEZ, L. (2007), “El trabajo a distancia como medida de flexibilidad y conciliación laboral”, *Iuslabor*, nº 2.

Mozo, A. G. (2020). Mujeres y teletrabajo: más allá de la conciliación de la vida laboral y personal. *Oikonomics: Revista de economía, empresa y sociedad*, 13(6).
Extraído de https://oikonomics.uoc.edu/divulgacio/oikonomics/_recursos/documents/13/agalvez_Oikonomics13_esp.pdf

Morán Roa, S. (2019). La conciliación de la vida laboral y familiar a través de la adaptación de la jornada: una herramienta para la igualdad de género y la productividad. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 431, 185-214.

Nieto Cuevas, P. (2019). La conciliación de la vida laboral y familiar de los hombres ¿Cuál es la realidad?. Universidad de La Rioja. *Equidad International Welfare Policies and Social Work Journal* Nº 11. ISSN 2386-4915

OCDE (2007), *Babies and Bosses Reconciling Work and Family Life: A Synthesis of Findings for OECD Countries*. Paris, OCDE (www.oecd.org/els/social/family).

Papí Gálvez, N. (2005). La conciliación de la vida laboral y familiar como proyecto de calidad de vida desde la igualdad. Universidad de Alicante. Nº5, 91-107.

RAMOS, J. y GOMEZ, A. (2020), “¿Por qué los retos de la conciliación en tiempos de COVID-19 son todavía mayores para las mujeres?, IVIE y Universitat de Valencia, 9 de junio.

Real Academia Española (s.f.) Concepto conciliación de la vida laboral y familiar. Extraído de <https://dpej.rae.es/lema/conciliaci%C3%B3n-de-la-vida-laboral-y-familiar>

Rodríguez Rodríguez, E. (2021). De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 11(1), 40-78 <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5470>

Ruiz-López, P., Pullas-Tapia, P., Parra-Parra, C., Zamora-Sánchez, R. (2018). La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. *Revista de Comunicación de la SEECI*, núm. 44, pp. 33-51 Universidad Complutense de Madrid DOI: <https://doi.org/10.15198/seeci.2017.44.33-51>

Sabater Fernández, M. C. (2014). La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. Extraído de <https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/44573/14185-51199-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez, C. P., & Mozo, A. M. G. (2009). Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. *Athenea Digital*, (15), 57-79.

TORNS, T. y RECIO, C. (2012), “Desigualdades de género en el mercado de trabajo entre la continuidad y la transformación”, *Revista de economía crítica*, nº 14.

Tudge, JR, Merçon-Vargas, EA y Payir, A. (2022). La teoría bioecológica de Urie Bronfenbrenner: su desarrollo, conceptos básicos y cuestiones críticas. En *Libro de consulta de teorías y metodologías familiares: un enfoque dinámico* (págs. 235-254). Cham: Springer International Publishing.

Valdivieso López, E. (2019). La responsabilidad familiar empresarial en la gestión de empresas. Paradigmas y perspectiva jurídica. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Vol. 1. N°2, 116-139.